

Fecha: 27-03-2026
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero - Inserto
 Tipo: Noticia general
 Título: ESTUDIO EVIDENCIA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL DE LA INDUSTRIA EN TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Pág.: 16
 Cm2: 661,2
 VPE: \$ 5.858.761

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

ESTUDIO EVIDENCIA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL DE LA INDUSTRIA EN TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Estándares de gestión, procesos de reclutamiento y cultura interna han cambiado para impulsar la inclusión, según el informe "La transformación laboral de la gran minería chilena en la última década", de la UAI e Icare.

POR VALENTINA CÉSPEDES

El aumento sostenido de la participación femenina en la minería evidencia una transformación estructural de la industria en gestión, organización y articulación institucional. Así lo concluye el estudio "La transformación laboral de la gran minería chilena en la última década", elaborado por la

U. Adolfo Ibáñez (UAI) junto a Icare. Basándose en datos de CCM-Eleeva, que revelan que la presencia femenina pasó de 7,7% en 2014 a 24% en 2025, el informe analiza que este cambio responde a la presión por capital humano tras el superciclo del cobre, al mayor escrutinio en sostenibilidad —que vinculó la

diversidad con la licencia social para operar— y a decisiones estratégicas de la industria, apoyadas por una articulación público-privada como la Mesa Mujer y Minería y la Política Nacional de Minería 2050. "La gran minería no solo incorporó más mujeres; también modificó procesos de reclutamiento, infraestructura, estándares de gestión y cultura interna", explica la académica de la Escuela de Negocios de la UAI y una de las autoras del informe, Francisca Pérez. A su juicio, uno de los principales aprendizajes es que la diversidad se gestionó como un objetivo de negocio, con metas cuantitativas y seguimiento estratégico, lo que permitió generar cambios sostenidos dentro de las organizaciones. Sin embargo, el proceso no ha sido homogéneo, ya que el avance en cargos operativos y de liderazgo

colos de prevención del acoso bajo estándares de tolerancia cero. Además, la automatización y la teleoperación redujeron la dependencia de labores físicas intensas y aumentaron la demanda por habilidades técnicas y digitales, reduciendo barreras. Para la presidenta de Women in Mining Chile, Laura Alvarado, la adopción de formatos de trabajo híbridos y centros integrados en ciudades ha facilitado la incorporación y desarrollo del talento femenino. No obstante, advierte que el desafío ahora es sostener esa trayectoria: "El escenario actual es profundamente esperanzador, pero la retención del talento no ocurre por inercia; requiere voluntad diaria". En esa línea, plantea que avanzar hacia cargos de decisión exige consolidar la flexibilidad como estándar, junto con fortalecer programas de mentoría y exigir correspon-

"La gran minería no solo incorporó más mujeres; también modificó procesos de reclutamiento, infraestructura, estándares de gestión y cultura interna", explica la académica de la Escuela de Negocios de la UAI y una de las autoras del informe, Francisca Pérez.

ha sido más lento: contrarrestar esto es clave para consolidar el cambio, no solo en el acceso, sino también en la permanencia y progresión dentro de la industria, dice.

Transformación y desafíos

El estudio detalla que las empresas ampliaron sus mecanismos de reclutamiento, desarrollaron programas de formación vinculados a contratación efectiva y adaptaron infraestructura y equipamiento con enfoque de género, extendiendo estas condiciones también a faenas. La diversidad dejó de ser un tema acotado a recursos humanos para instalarse como un eje estratégico, acompañado de proto-

sibilidad en la cadena de contratistas. Para Pérez, ha sido clave la consolidación de una gobernanza intersectorial que permitió coordinar actores, transferir buenas prácticas y dar continuidad a la agenda. "Sin ese ecosistema institucional, muchos de estos cambios difícilmente habrían escalado al ritmo observado", afirma, y dice que el desafío es escalar estas prácticas a todo el ecosistema. Esto implica trasladar estándares a la cadena de proveedores e incorporar criterios de participación femenina en licitaciones y fortalecer el vínculo con los territorios mediante formación y una mayor articulación entre actores. "Si se logra extender este proceso más allá de la gran minería, el avance puede convertirse no solo en una historia de igualdad de género, sino también en una fuente de productividad, legitimidad social y desarrollo territorial", concluye la académica.

PUBLIRREPORTAJE

ALEJANDRA ZULETA, GERENTA DE ZM CORRETAJE INMOBILIARIO:

"Nuestras virtudes y capacidades agregan un complemento único en las operaciones"

Así destaca el rol de la mujer en minería, la ejecutiva de esta nueva compañía que brinda soluciones inmobiliarias (de un mes o más) a empresas que necesiten hospedaje para sus trabajadores y servicio de alimentación. Opera en Antofagasta, Calama y próximamente en el sur.

Golpeando puertas; aliándose estratégicamente con proveedores y colegas, y utilizando la plataforma de TikTok, Alejandra Zuleta Marchant fue abriendo caminos en un rubro predominantemente masculino: la minería y su corretaje inmobiliario. Un sector para ella conocido, ya que su padre Manuel se ha dedicado toda la vida a la minería, quien es hoy instructor en Sierra Gorda.

Su primer contrato consistió en un buscar un servicio Apart Hotel para 50 personas de una compañía brasilera. Las buenas recomendaciones la llevaron rápidamente a lograr dos contratos más, en menos de seis meses de funcionamiento.

"La mayor satisfacción de este negocio, ha sido el poder conectar a un nivel humano y real con nuestros clientes. Poder hacer presentaciones con gerentes, administradores y encargados de estos trabajos, ha sido sin duda una experiencia desafiante. Pero que también me ha enseñado a comprender el valor de mi trabajo y poder demostrarlo con hechos. Una corredora no sólo es un puente entre dos partes; sino también una negociadora, partner y ejecutora de planificación, y acompañamiento en los proyectos inmobiliarios", dice Alejandra Zuleta.

Agrega: "Aprovechando esta edición de Mujer y Minería 2026, quisiera resaltar el seminario del que pude ser parte. Escuchar a otras fuentes



y perseverantes mujeres fue todo un honor. Como género tenemos múltiples habilidades y capacidades que agregan un complemento único a las operaciones. Lo importante es que nunca nadie nos haga dudar de lo valiosas que somos. Un fuerte abrazo para todas ellas".

@zm_corretaje_inmobiliario
 +56963333665
 Zmcorretajeinmobiliario@gmail.com