TRABAJO DE GRADO
Seminario

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL FEMENINO EN LAS OPERACIONES MINERAS

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Empresariales.
Administración de Empresas.

Autores

Daniela Patricia Peña Regino.
Juan Carlos Moreno Saez.

Tutora: Juliana Andrea Pineda Zambrano.
Seminario
2024

Agradecimientos

Gracias infinitas…

A mi señora madre, que con tenacidad y sabiduría me enseñó a seguir caminando a pesar de los obstáculos y las vicisitudes.

A Laura, Malú y Juanita, mis motores de vida y mi mayor motivación para no desfallecer y nunca rendirme; simplemente quiero ser una pequeña inspiración y un ejemplo de superación para ustedes.

A Mónica, por su apoyo, paciencia y compresión que me han servido de sostén en este periplo académico, gracias por acompañarme.

Juan Carlos Moreno Saez.

Agradecida…

Con mis padres y mi hermano, por inspirarme y animarme a cumplir mis sueños y salir adelante a pesar de las dificultades.

Con mi novio Javier por su apoyo incondicional y darme ánimos cuando sentía que no podía continuar.

Con mis amigos Angie, Dianys, Rafa, Yule y Leidy; por acompañarme a pesar de la distancia con sus mensajes emotivos y llenos de amor.

Agradezco infinitamente a Dios por guiarme y darme fuerzas para culminar mi carrera.

Daniela Patricia Peña Regino

Tabla de Contenidos

Resumen..... 4
Palabras clave..... 4
Introducción 5
Pregunta orientadora de la búsqueda 6
Metodología de Búsqueda de la Información 10
Sustentación teórica de la pregunta..... 22
Conclusiones 25
Referencias..... 27
Anexos 28
Apéndice 29

Resumen

En el siguiente informe se analiza el papel que juegan las mujeres en el liderazgo transformacional dentro de las operaciones mineras. Se revisó y propuso la inclusión de las mujeres en este sector, cómo integrar su talento en un entorno predominantemente masculino y el impacto significativo que se genera cuando son ellas quienes asumen roles de liderazgo y dirección. Además, se destacan las habilidades y competencias características de su gestión, subrayando cómo estas contribuyen al desarrollo de un liderazgo innovador en la industria. La literatura consultada resalta que las mujeres poseen carisma, fuerza y vocación para inspirar y motivar, cualidades que les permiten desempeñar un liderazgo efectivo en las operaciones de un sector monopolizado por hombres. El informe incluye un análisis cualitativo basado en encuestas aplicadas a profesionales de ambos géneros, centrado en el papel de la mujer en el ámbito minero. Dicho análisis considera los prejuicios, tabúes, retos y desafíos que enfrentan las mujeres y que hacen falta para fomentar un entorno laboral más equitativo e inclusivo. Finalmente, el trabajo incluye comentarios y un análisis de los resultados obtenidos, concluyendo con una reflexión sobre el impacto del liderazgo femenino en la transformación y el progreso del sector minero.

Palabras clave

Mujeres, minería, inspiración, empoderamiento, equidad.

Introducción

El liderazgo transformacional femenino en las operaciones mineras ha emergido como un motor clave para la promoción de la equidad de género en un sector históricamente dominado por hombres. En Colombia, la creciente participación de geólogas e ingenieras de minas en roles de control y dirección es un claro ejemplo de este cambio, impulsado por competencias técnicas de alto nivel y habilidades blandas como carisma, inspiración y empatía. Estas mujeres están no solo ganando credibilidad y reconocimiento, sino también creando espacios que fomentan el crecimiento, la igualdad y la inclusión en la industria.

Tal como lo expresó Stephanie Sines, Oficial Sénior de Operaciones del IFC, durante el Congreso ACM 2023, "*la inclusión es un cambio cultural que necesita de un sistema que lo respalde, y las empresas mineras son buenas implementando sistemas*". Además, destacó que las empresas incluyentes en términos de género logran mejoras medibles en su desempeño comercial y en la rentabilidad del negocio. Este enfoque subraya la necesidad de un liderazgo transformacional que trascienda las barreras tradicionales, impulse la diversidad y genere un impacto positivo en la industria minera colombiana.

El informe tiene como objetivo allanar el camino para que más mujeres accedan a roles de liderazgo en la minería, sirviendo como modelo e inspiración para otras. Asimismo, evidencia las ventajas de su inclusión, destacando cómo su liderazgo fomenta equipos más cohesionados, inspira a sus colegas y garantiza resultados sobresalientes. Los reconocimientos otorgados por organizaciones nacionales e internacionales a mujeres

líderes en el sector validan su impacto transformador y consolidan el liderazgo femenino como un motor de progreso en la industria minera.

Incorporar a más mujeres en el sector no solo fomenta relaciones positivas y retroalimentación constante, sino que también estimula la creatividad y la innovación. El liderazgo transformacional femenino está redefiniendo el panorama de las operaciones mineras en Colombia, analizando su impacto en la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, así como en la construcción de un sector más sostenible y competitivo.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Las mujeres profesionales en ingeniería de minas y geología, con su ejemplo y liderazgo pueden impulsar la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) para transformar la minería en Colombia?

1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es considerado como un liderazgo influyente y visionario; el cual motiva e impulsa a sus seguidores a poder alcanzar las metas colectivas. (Tapia & Antequera, 2020). Según (Vásquez, Romina, & Acosta, 2021) consideran a la teoría del liderazgo transformacional como unas de las que mejor describen las características que deben poseer los líderes para afrontar con éxito los cambios de un entorno global. Estas características muestran a una líder con carisma y

ética, inspirando motivación y confianza en los subordinados para obtener mayores resultados.

Llevando este liderazgo transformacional al género femenino, sabiendo que años atrás no se tenían en cuenta a las mujeres para tomar decisiones y mucho menos se les creía capaces de liderar una organización de ningún tipo. Se evidencia que en la actualidad las mujeres con su empoderamiento, inspiración, confianza, carisma, empatía y demás características transformacionales que las identifican, han confirmado que pueden y podrán liderar grupos y organizaciones en donde por generaciones ha liderado el género masculino, demostrando así que pueden destruir barreras y estereotipos sociales; además, las características femeninas como la comunicación, la empatía, la capacidad de negociación, la solución de conflictos y habilidades en el manejo de las personas, son claves para un liderazgo efectivo, moderno y sobre todo transformacional (Álvarez Pérez, 2022).

2. Inclusión de mujeres en el sector minero

Según (Cifuentes Guerrero & Güiza Suárez, 2021) “La minería es una actividad que se caracteriza por ser eminentemente machista, pues existe una marcada disputa de género, que obliga a las mujeres a adecuarse a estereotipos y ganarse el respeto de los hombres para operar en las minas”. A raíz del empoderamiento femenino y las consecuencias positivas que traen para las organizaciones contratar mujeres, se han implementado estrategias más inclusivas; por ejemplo, en 2021 empresas mineras en Perú le brindaron una mejor experiencia al personal femenino contando con una buena

infraestructura (en equipamientos como baños para damas, vestidor, lactarios y uniformes) con esto querían incrementar indicadores del 6.6% de presencia femenina dentro del total de trabajadores del sector; comparados con los indicadores de Chile del 9% y Canadá del 20%; teniendo en cuenta que la minería para las mujeres puede ser una gran oportunidad profesional y con grandes retos (Artica, 2021).

3. Reconocimientos al liderazgo femenino.

Según (Boza & Rojas Hayes, 2024); El Consejo Internacional de Minería y Metales ICMM, ha adoptado políticas y directrices que promuevan la equidad de género en la industria minera y la participación de mujeres en puestos gerenciales y de liderazgo. Women In Mining UK – WIM 100, bianualmente publica sus 100 Mujeres en minería más inspiradoras en el mundo destacando la riqueza del talento femenino dentro de la industria minera mundial, al cierre de 2022 once colombianas han formado parte de esa publicación; esto demuestra el reconocimiento, la diversidad e incorporación del género femenino en el sector minero, demostrando que las mujeres se han adaptado y ganado ese espacio para liderar.

La Asociación Colombiana de Minería ACM, le da un reconocimiento a la labor de las mujeres que se han destacado por aportar sus conocimientos y habilidades para fortalecer la industria minera en la Nación, por empoderar a otras mujeres, inspirar a las nuevas generaciones y construir territorios mineros con oportunidades de desarrollo, equidad y sostenibilidad. La ACM por medio de la Ceremonia de premiación Galardón Huellas reconoció el esfuerzo de líderes comunitarias y emprendedoras, las cuales contribuyen

desde el sector minero a construir un futuro sostenible, equitativo y diverso para el sector y el país (Asociación Colombiana de Minería, 2023a).

La ACM reconoció a Mary Luz Bolívar en su cargo directivo en el laboratorio de Control de Calidad de la empresa Carbocoque S.A, que “ha implementado una estrategia de priorización en la contratación y capacitación de mujeres para la operación minera en las diferentes áreas de la empresa, con el fin de ir aumentando progresivamente la participación femenina en los diferentes roles que hay dentro de la operación. Hoy del equipo de 45 personas que tiene a su cargo más del 80% son mujeres” (Asociación Colombiana de Minería, 2023b).

Muchas organizaciones mineras han establecido políticas corporativas para la equidad de género en el sector; una de ellas es CODELCO quien tiene una estrategia interesante para la inclusión de género. Tiene como objetivo aumentar la participación femenina en su fuerza laboral; para 2027 CODELCO aspira incorporar más de 3.000 mujeres, y alcanzar un 35% en dotación femenina, buscando hacer historia al posicionarse como líder en igualdad de género en la industria minera de Chile (Codelco, 2022).

Aris Mining es una de las compañías mineras más grande e importante con operación en Colombia, se destaca por impulsar el liderazgo femenino en la industria; gracias a su compromiso con la equidad de género, igualdad salarial, capacitación e impulso a las mujeres en áreas de influencia, se convirtió en la primera minera de oro del país en recibir el Sello Equipares Plata, otorgado por El Ministerio del Trabajo de Colombia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Analitik, 2024).

Metodología de Búsqueda de la Información

La metodología adoptada para este informe es de enfoque cualitativo, combinando la revisión de literatura con la recopilación de datos primarios. Se analizaron 10 documentos científicos publicados entre 2020 y 2024, centrados en el liderazgo transformacional femenino en las operaciones mineras. Adicionalmente, se llevaron a cabo dos encuestas para obtener perspectivas directas de los actores involucrados en la industria minera. La primera encuesta, titulada “Liderazgo Transformacional Femenino en las Operaciones Mineras”, se aplicó a 30 mujeres de entre 20 y 45 años, todas ingenieras de minas y geólogas con roles operativos en la multinacional Aris Mining, y constó de 7 preguntas relacionadas con el papel del liderazgo femenino en la superación de barreras de género en el sector.

La segunda encuesta, dirigida a 27 hombres de entre 25 y 50 años con desempeño y trayectoria en cargos como superintendentes de mina, gerentes operativos, jefes de turno y líderes de exploración, incluyó 5 preguntas bajo el mismo título. Esta última encuesta buscó analizar la percepción masculina sobre el desempeño y el rol transformacional femenino en el sector minero. Este enfoque integrador, que combina fuentes documentales y datos primarios, permitió realizar un análisis profundo y multifacético del tema.

Resultados primera encuesta (género femenino)

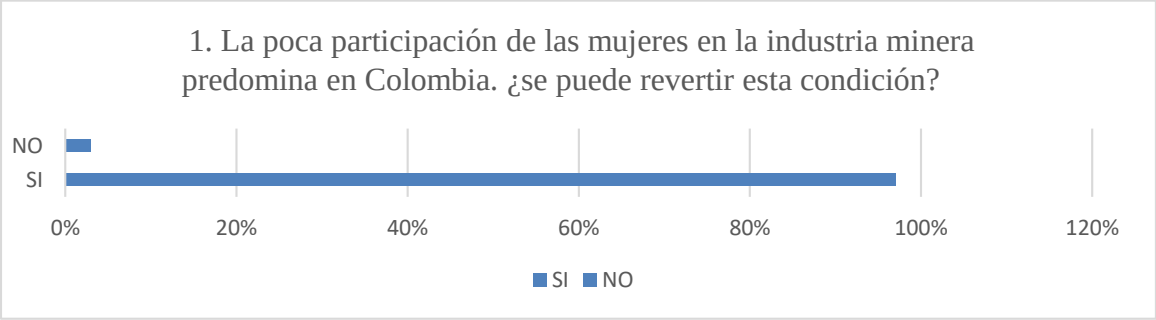

Figura 1. *Poca participación femenina en la industria minera*

Fuente. Elaboración propia

El gráfico evidencia que el 97% de las encuestadas considera posible revertir la baja participación femenina en la industria minera de Colombia. Esto refleja un optimismo significativo respecto a la capacidad de generar cambios que promuevan la inclusión y equidad de género en el sector.

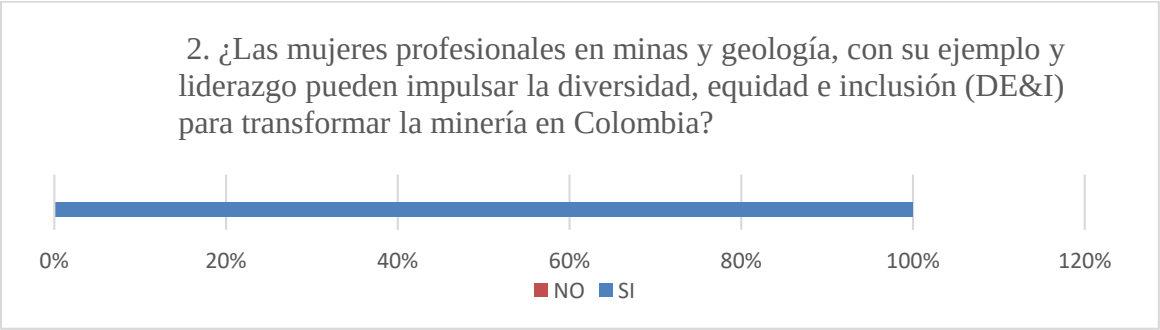

Figura 2 *El papel de las mujeres profesionales en minas y geología para impulsar la diversidad, equidad e inclusión (DE&I)*

Fuente. Elaboración propia

El 100 % de las encuestadas coincide en que las mujeres líderes desempeñan un papel fundamental en la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) dentro de la industria minera.

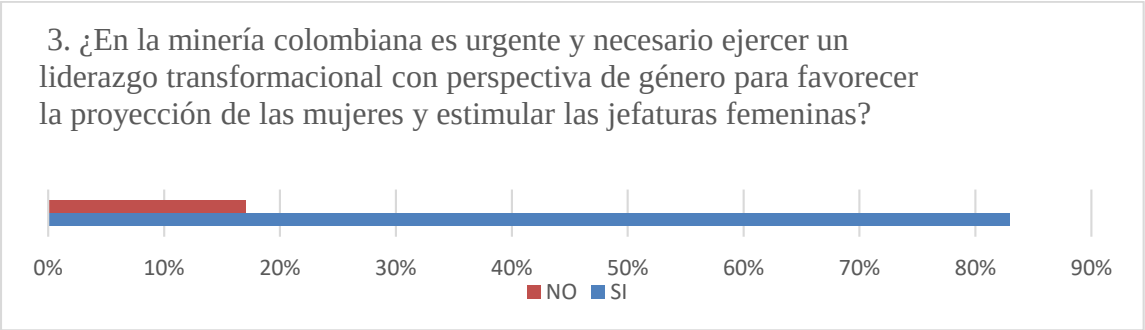

Figura 3. *Liderazgo transformacional de género en la minería colombiana*

Fuente. Elaboración propia

El 83% Creen que es urgente implementar un liderazgo con perspectiva de género para estimular el crecimiento y visibilidad de las mujeres en posiciones de liderazgo.

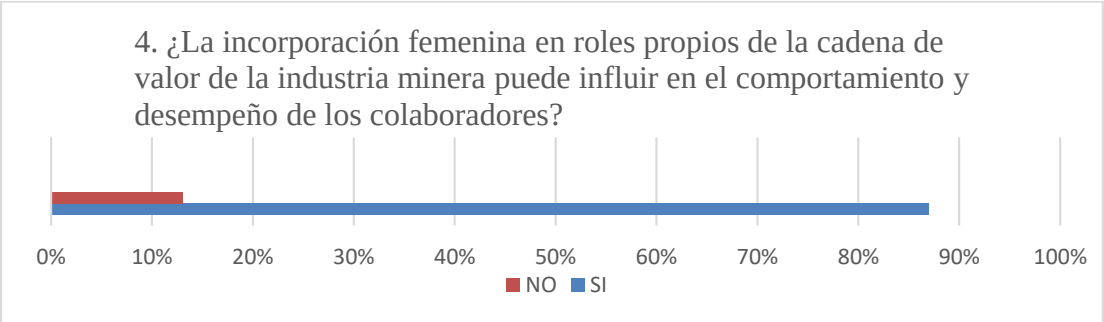

Figura 4. *Incorporación femenina y su influencia*

Fuente. Elaboración propia

El 87% dice que el comportamiento y desempeño de los colaboradores puede ser influenciado por la incorporación femenina en roles propios a la industria minera.

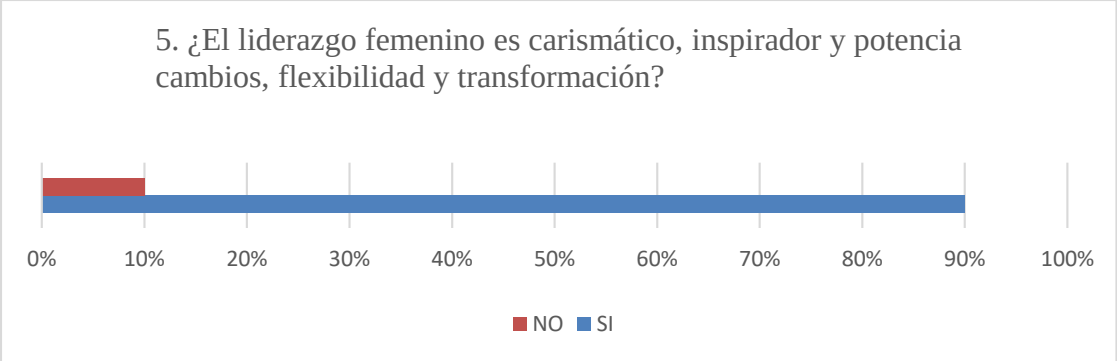

***Figura 5**. Liderazgo femenino potencia cambios, flexibilidad y transformación*

Fuente. Elaboración propia

El 90% destacó el carácter transformador y carismático del liderazgo femenino, que impulsa cambios positivos y flexibilidad en las organizaciones.

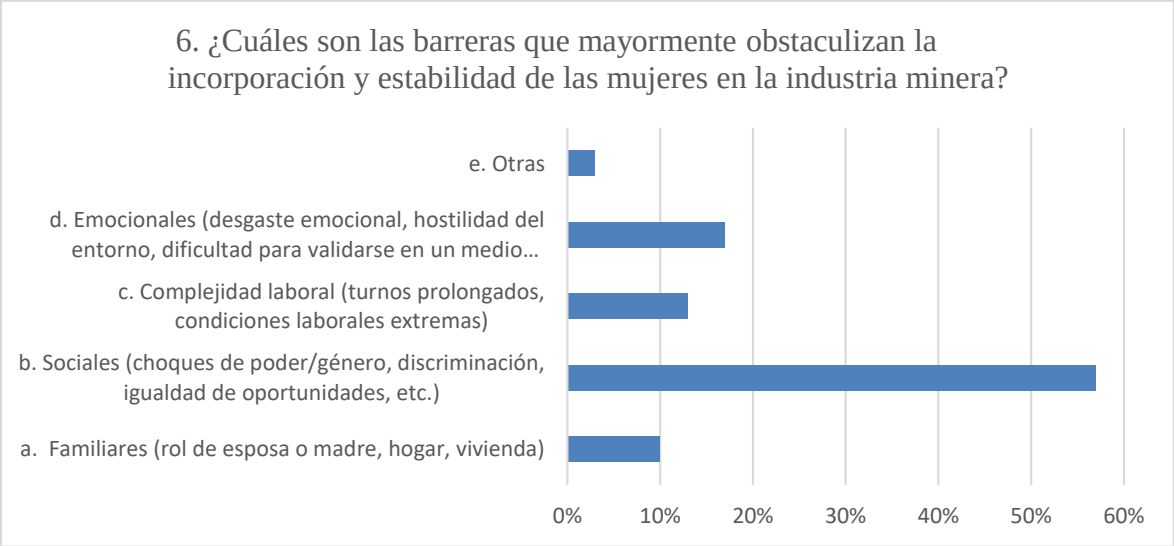

***Figura 6.** Barreras que obstaculizan la incorporación y estabilidad femenina en la minería.*

Fuente. Elaboración propia

A partir del grafico obtenido se puede enunciar que la principal barrera para la incorporación y estabilidad de las mujeres en la industria minera son los factores sociales, como la discriminación de género y la falta de igualdad de oportunidades, representando el 57% de las respuestas. En segundo lugar, se encuentran las responsabilidades familiares, reflejando cómo el rol de madre o esposa que socialmente se ve como inherente a las mujeres puede dificultar su participación en este sector. Finalmente, la complejidad laboral, relacionada con turnos prolongados y condiciones extremas, también se destaca como un obstáculo importante, evidenciando los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en este entorno.

Figura 7. *Abolir prejuicios de género en la minería.*

Fuente. Elaboración propia

El gráfico muestra un consenso unánime sobre la necesidad de abolir los prejuicios de género en la minería para implementar modelos de liderazgo transformacional. Esto se traduce en que el 100% de los encuestados piensa que esta medida es esencial para garantizar el éxito, la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio en el sector.

Discusión de los resultados femeninos.

Los resultados de esta encuesta dirigida a mujeres profesionales en ingeniería de minas y geología reflejan una percepción satisfactoria sobre el potencial femenino en la minería para liderar transformaciones significativas en el sector. De acuerdo con la **Figura 1**, el 97% de las participantes en la encuesta considera factible revertir la reducida presencia femenina en la industria, lo que muestra un elevado grado de optimismo con relación a su habilidad para promover transformaciones importantes hacia una minería más justa e inclusiva. Este hecho evidencia la dedicación de las profesionales femeninas en la transformación de un sector que históricamente ha sido dominado por hombres.

En la **Figura 2**, el 100% de las participantes admite que las líderes femeninas desempeñan un rol esencial en el fomento de la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el sector. Este acuerdo destaca la relevancia de que las compañías mineras establezcan políticas de inclusión que aprecien la contribución de las mujeres y promuevan entornos de trabajo más equitativos y pluralizados.

La **Figura 3** muestra que el 83% de las participantes en la encuesta ve como esencial instaurar espacios de liderazgo con enfoque de género, lo que resulta crucial para incrementar la visibilidad y el efecto de las mujeres en puestos estratégicos. Esto concuerda con investigaciones que subrayan que las capacidades de liderazgo transformacional, tales como la empatía, la visión estratégica y la habilidad para inspirar, son esenciales para abordar los desafíos. culturales y estructurales que enfrenta la minería.

Por su parte, la **Figura 4** destaca que el 87 % de las encuestadas cree que la incorporación de mujeres en roles clave influye positivamente en el desempeño y comportamiento de los equipos de trabajo. Esto sugiere que la presencia de las mujeres no solo fortalece la dinámica de la empresa, sino que también estimula la innovación y mejora la colaboración. De manera complementaria, la **Figura 5** muestra que el 90 % de las participantes valora el liderazgo femenino por su capacidad para generar cambios positivos y flexibilidad dentro de las organizaciones, A pesar del pensamiento popular de que las mujeres son más sensibles y emocionales que el hombre, ellas mismas nos demuestran que esto no es una limitación, si no una ventaja que ayuda a que los procesos mineros se realicen de manera más eficaz y eficiente por su trato más humano hacia los trabajadores.

Sin embargo, la **Figura 6** señala los principales obstáculos que dificultan la incorporación y estabilidad de las mujeres en la minería, siendo los factores sociales, como la discriminación de género y la desigualdad de oportunidades los más relevantes con un 57 %. Además, las responsabilidades familiares y las exigentes condiciones laborales, como los turnos largos y las circunstancias extremas, también representan desafíos importantes para las mujeres. Si bien la minería es una labor que requiere una gran demanda física y debido a que anatómicamente la mujer tiene menor fuerza, logran idear la manera de realizar los mismos trabajos que un hombre sin exponerse a tantos riegos biomecánicos que afecten la salud futura.

Finalmente, la **Figura 7** muestra un acuerdo total en la importancia de erradicar los prejuicios de género en el sector minero, lo que las participantes en la encuesta ven como

crucial para la implementación de modelos de liderazgo transformacional. Estos patrones no solo facilitarían el crecimiento laboral de las mujeres, sino que también promovería la eficacia y sostenibilidad de la industria.

En conclusión, los hallazgos logrados evidencian tanto los obstáculos como las posibilidades presentes en la industria minera para promover la igualdad de género. Las profesionales femeninas de la industria son conscientes de los desafíos, pero también están determinadas a encabezar y contribuir de manera activa en la edificación de una minería más inclusiva y variada.

Resultados segunda encuesta (género masculino)

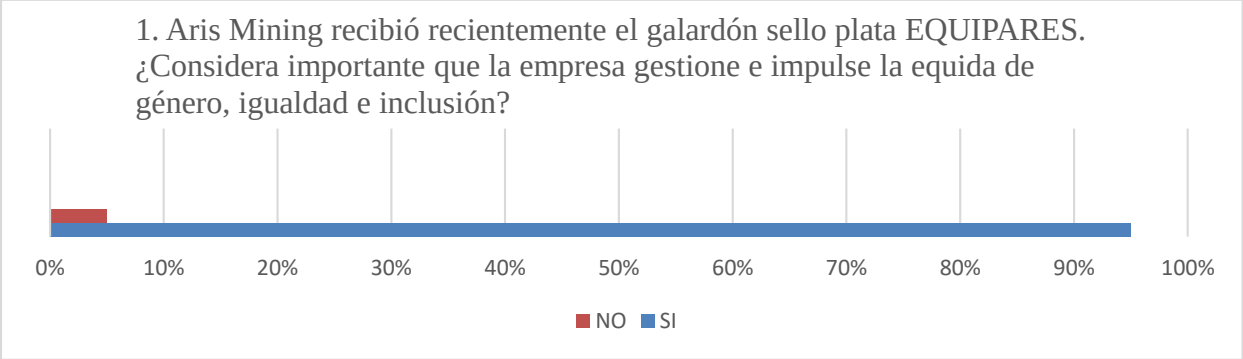

Figura 8. *Galardón sello plata EQUIPARES para la empresa Aris Mining*

Fuente. Elaboración propia

El 94% de los encuestados considera importante la gestión de la equidad de género, esto refleja una percepción positiva hacia las iniciativas de inclusión.

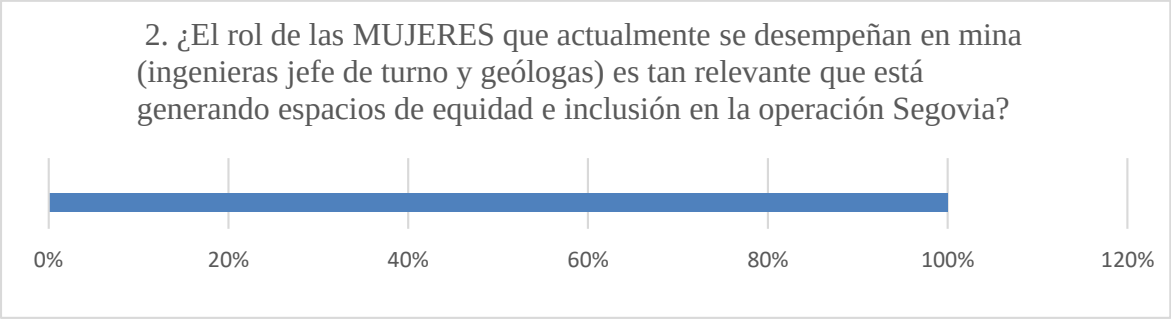

Figura 9. *Relevancia de los roles de las mujeres en minería*

Fuente. Elaboración propia.

El consenso total muestra que los encuestados perciben que las mujeres en roles operativos clave (ingenieras, geólogas, jefas de turno) contribuyen directamente a la equidad e inclusión en el lugar de trabajo.

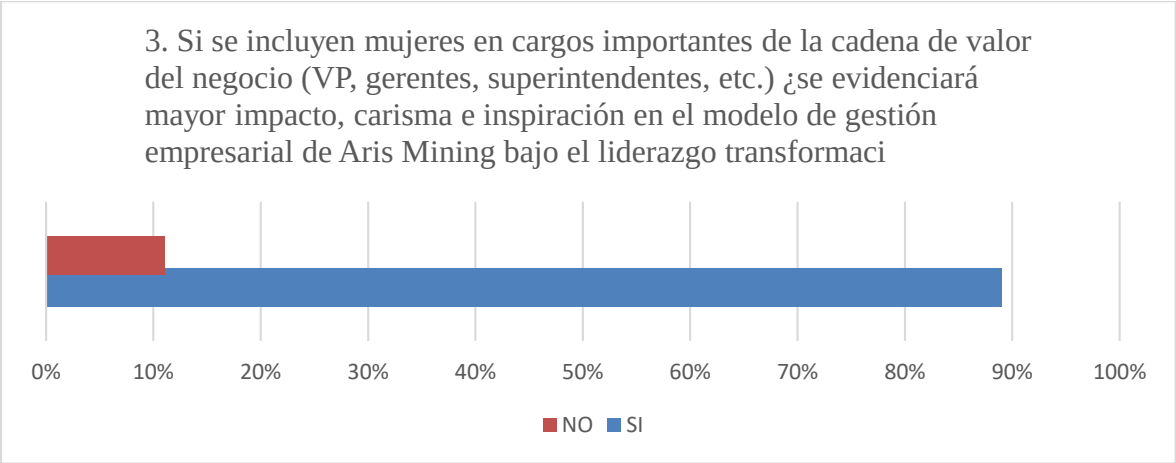

Figura 10. *Impacto de la inclusión de mujeres en cargos importantes*

Fuente. Elaboración propia.

El 89% reconoce el potencial del liderazgo femenino para transformar positivamente la gestión empresarial, lo cual está alineado con las teorías sobre diversidad en liderazgo y toma de decisiones.

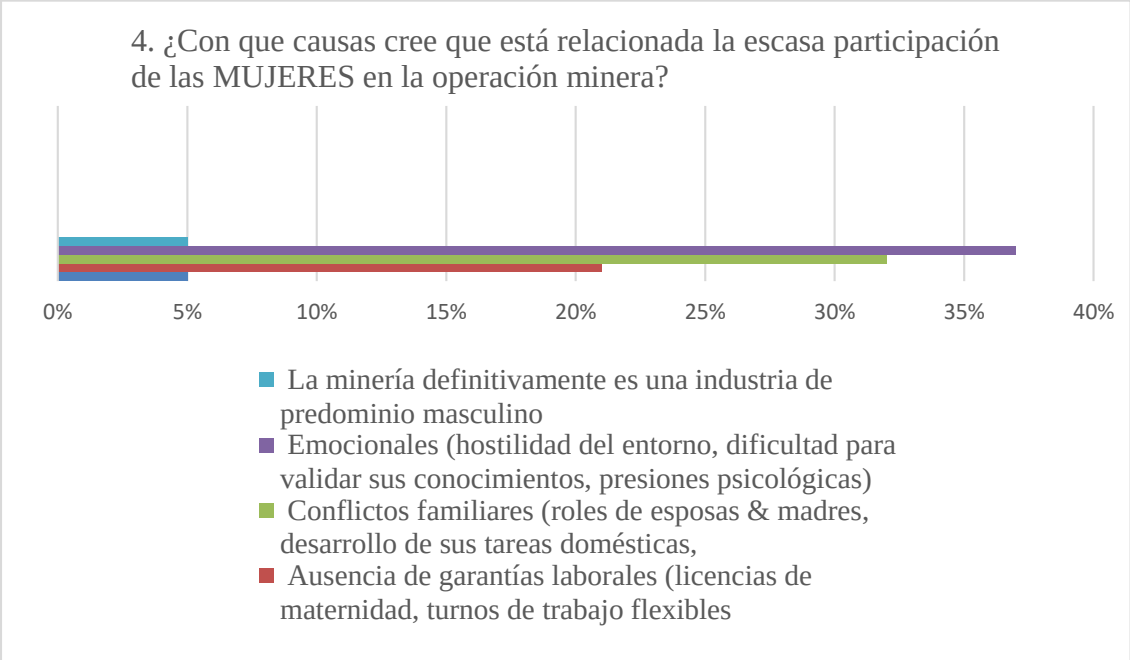

Figura 11. *Causas de la escasa participación de mujeres en minería*

Fuente. Elaboración propia

Según el 37% de los encuestados, creen que los factores emocionales representan la principal barrera de la poca participación femenina en el sector minero. Siguiendo el factor conflictos familiares con un 32% y la ausencia de garantías laborales con un 21%.

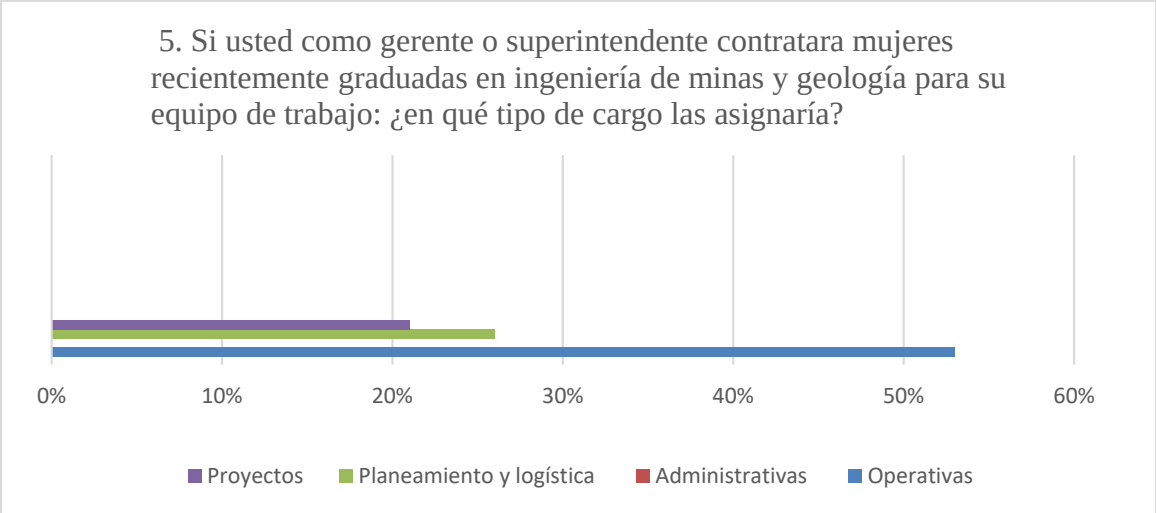

Figura 12. *Contratación de mujeres recién egresadas en el sector minero*

Fuente. Elaboración propia

El 53 % de los encuestados considera que los roles operativos son apropiados para mujeres recién graduadas en las áreas de minas y geología.

Discusión de los resultados

La anterior encuesta fue realizada al sector masculino en una empresa minera. Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva entre los hombres encuestados sobre el rol de las mujeres en la industria minera y las iniciativas relacionadas con la equidad de género. Según la **Figura 1**, el 94 % de los participantes valora la gestión de la equidad de género, lo que demuestra un reconocimiento significativo hacia los esfuerzos inclusivos de empresas como Aris Mining, distinguida con el sello plata EQUIPARES. Este resultado destaca que las acciones orientadas a la equidad son vistas como esenciales para construir un entorno laboral más justo en el sector.

En la **Figura 2** se puede evidenciar un acuerdo absoluto en cuanto a la aportación positiva de las mujeres en puestos operativos esenciales, como ingenieras, geólogas y jefas de turno, para fomentar la igualdad y la inclusión en el entorno laboral. Esto resalta la relevancia de incluir a las mujeres en roles estratégicos para potenciar las dinámicas de trabajo y promover equipos más variados y eficientes.

Respecto al liderazgo femenino, la **Figura 3** muestra que el 89% de los entrevistados reconoce su habilidad para modificar de manera positiva la administración de empresas. Este descubrimiento concuerda con investigaciones que subrayan que la diversidad en los equipos de liderazgo mejora la toma de decisiones y promueve una administración más eficaz.

Por otro lado, la **Figura 4** destaca las principales barreras que dificultan la participación femenina en el sector. El 37 % de los encuestados identifica los factores emocionales, como la falta de confianza o los estigmas relacionados con el género, como la mayor limitante. Le siguen los conflictos familiares (32 %), que reflejan los retos derivados de las responsabilidades domésticas, y la ausencia de garantías laborales (21 %), lo que señala la necesidad de mejorar las condiciones laborales para las mujeres.

Finalmente, la **Figura 5** revela que el 53 % de los encuestados considera que los roles operativos son adecuados para mujeres recién graduadas en minas y geología. Este dato resulta alentador, ya que sugiere una mayor disposición hacia la integración de jóvenes profesionales, lo cual puede contribuir a diversificar los equipos de trabajo y a promover un desarrollo profesional más inclusivo.

Aunque los resultados muestran un reconocimiento importante del valor que aportan las mujeres en la minería, persisten barreras sociales y laborales que restringen su participación. No obstante, los encuestados expresan una actitud favorable hacia la inclusión, lo que constituye una base prometedora para implementar cambios que permitan a las mujeres alcanzar su pleno potencial en la industria.

Sustentación teórica de la pregunta

La presencia de mujeres en roles gerenciales y operativos en la minería a pesar de ser un sector excluyente no solo confirma que poseen competencias comparables a las de los hombres, sino que, en varios aspectos las superan. Las mujeres aportan cualidades clave como el orden, la precisión y una atención meticulosa a los detalles, habilidades indispensables en un sector tan demandante. Por ejemplo, en la recuperación de vetas perdidas, las geólogas demuestran su capacidad al identificar pequeños indicios que aseguran la continuidad de las operaciones mineras. Esta capacidad para combinar rigor técnico con un enfoque detallado fomenta una gestión más eficiente y efectiva.

Además de las ventajas operacionales, el liderazgo femenino impacta de manera positiva los ambientes de trabajo. Las mujeres líderes sobresalen por su capacidad para balancear la vida personal y laboral. A pesar de que se considera que ellas son más sensibles y emocionales que el hombre, las mujeres lideres en minería demuestran que esto no es una limitación, si no una ventaja que ayuda a que los procesos mineros se realicen de manera más eficaz y eficiente por su trato más humano hacia los trabajadores.

Su énfasis en la seguridad, la responsabilidad y el éxito compartido promueve transformaciones importantes en la cultura de la organización.

Este consenso refleja una reciente comprensión de la importancia de la igualdad de género en la minería y además confirma que es algo palpable, una oportunidad real que tienen las mujeres en la actualidad y donde están teniendo cada vez más aceptación, por ejemplo, Analitik, (2024) observa que, así como la empresa Aris Mining promueve e impulsa la equidad de género, diversidad, igualdad salarial y capacitación a las mujeres en áreas mineras, otras organizaciones de este renglón industrial en Colombia podrían fomentar y favorecer la equidad de género con el fin de incentivar y potenciar la participación femenina en la industria.

Por otra parte, a pesar de las barreras sociales, laborales y emocionales, las mujeres han demostrado un firme compromiso con la transformación del sector. Según Cifuentes Guerrero y Güiza Suárez (2021), el liderazgo femenino empoderado está rompiendo brechas y estigmas, promoviendo entornos más equitativos y productivos. Asimismo, Álvarez Pérez (2022) resalta que este tipo de liderazgo, fundamentado en inspiración, empatía y carisma, es una herramienta poderosa para enfrentar los desafíos culturales y estructurales de la minería.

Se enfatiza la urgencia de priorizar la inclusión y el liderazgo femenino en la minería. Más allá de ser un acto de justicia social, se trata de una estrategia clave para alcanzar la excelencia operativa, la innovación y la sostenibilidad en un sector vital para el desarrollo económico del país. A partir de todo lo mencionado se resalta la importancia de promover la igualdad, inclusión y equidad de género como bases fundamentales para

construir una minería más innovadora, responsable y sostenible. Aunque algunas organizaciones mineras han iniciado esfuerzos en esta dirección, es crucial que las acciones se prioricen desde los niveles más altos de liderazgo para lograr un impacto significativo y duradero.

Conclusiones

Se puede concluir que, debido al liderazgo transformacional femenino las mujeres hoy en día pueden impulsar de manera efectiva la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en la industria minera colombiana. Aunque las mujeres tienen más barreras en el ámbito minero debido a estigmas y estereotipos sociales, ellas logran realizar los trabajos de una mejor manera y en la mayoría de los casos incluso aportan soluciones más sencillas.
Si nos remitimos a los datos porcentuales, el 100% de las encuestadas destaca el papel esencial de las mujeres líderes en la promoción de la diversidad, equidad e inclusión (DE&I), mientras que el 90% subraya su carácter transformador y carismático para generar cambios positivos. Además, el 83% resalta la necesidad urgente de implementar un liderazgo con perspectiva de género para fortalecer la visibilidad femenina en roles directivos.

Los resultados de este informe evidencian la inclusión progresiva de las mujeres en el ciclo minero, lo que conlleva a una serie de retos, oportunidades y desafíos para promover el liderazgo femenino en los cargos descollantes de la cadena de valor del negocio, con el ánimo de romper barreras y disminuir brechas de género, garantizando los derechos de igualdad y equidad en pro de construir un futuro profesional exitoso y decisivo para el desarrollo del país y para las mujeres mineras.

Se observa que tanto hombres como mujeres reconocen el potencial del liderazgo femenino como una fuerza transformadora en el sector minero. La experiencia de las mujeres lideres en minería demuestra que existe un cambio positivo respecto al mandato de los hombres en los mismos cargos, demostrando una mejor actitud para el trabajo de

sus subordinados por la forma de mando femenino, cambiando el autoritarismo que se ha venido ejerciendo por los hombres durante el tiempo.

En este contexto, promover liderazgos femeninos no solo beneficia a las mujeres, sino que también impulsa el éxito organizacional, precisamente la adopción de este liderazgo en las operaciones mineras es un camino clave para generar condiciones de igualdad e inclusión, y también sirve para promover su participación equitativa en un momento crítico como lo es la recuperación económica en donde ellas y la industria minera serán decisivas para el desarrollo del país.

Referencias

Álvarez Pérez, G. (Ed.). (2022). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral: El rol de la mujer líder. doi:10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Álvarez

Analitik, V. (2024, diciembre 17). Aris Mining, primera minera en recibir el Sello Equipares Plata. Recuperado 20 de diciembre de 2024, de Valora Analitik website: https://www.valoraanalitik.com/aris-mining-recibe-sello-equipares-plata/

Artica, J. (2021, marzo 9). Estos son los retos para la inclusión de mujeres en el sector minero. Redacción Diario Correo. Recuperado de https://diariocorreo.pe/economia/mineria-mujeres-peru-estos-son-los-retos-para-la-inclusion-de-mujeres-en-el-sector-minero-ncze-noticia/?ref=dcr

Boza, M., & Rojas Hayes, C. (2024). Panorama colombiano e internacional de la mujer en el sector minero (Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Minero Energético & W. I. M. C. Colombia), Eds.). Colombia.

Ceremonia de premiación Galardón Huellas. (2023a). de https://www.youtube.com/watch?v=4DacpBDGgh4&t=1s

Cifuentes Guerrero, J. A., & Güiza Suárez, L. (2021). El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género. Cuadernos de desarrollo rural, 18. doi:10.11144/javeriana.cdr18.rmmc

Codelco. (2022, noviembre 9). Codelco aspira incorporar más de 3.000 mujeres al 2027 y transformarse en líder en participación femenina de la industria. Recuperado 19 de diciembre de 2024, de Codelco website: https://www.codelco.com/prensa/2022/codelco-aspira-incorporar-mas-de-3-000-mujeres-al-2027-y-transformarse

Huella Embajadora Directiva. (2023b). de https://www.youtube.com/watch?v=zpeZDz8lBIs

Tapia, Z., & Antequera, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. 9(9)(119-134), 16. doi:10.21803/adgnosis.9.9.443

Vásquez, M., Romina, I., & Acosta, H. (2021, enero). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores dilleniales en Chile. Revista de psicología (Santiago). doi:10.5354/0719-0581.2021.5506

Anexos

Campaña corporativa de Mujeres Mineras en la empresa Aris Mining

Figura 13. *Mujeres mineras en Aris Mining*

Fuente. Aris Mining. (2024, [15 de junio]). ["Dia de la Mujer Minera"]. Instagram. Recuperado de: https://www.instagram.com/p/C8PI1sLRc0t/?img_index=3&igsh=ODJ6YXE4bDFmdmRk

Apéndice

Figura 1. Poca participación femenina en la industria minera..... 11
Figura 2 El papel de las mujeres profesionales en minas y geología para impulsar la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) 11
Figura 3. Liderazgo transformacional de género en la minería colombiana 12
Figura 4. Incorporación femenina y su influencia 12
Figura 5. Liderazgo femenino potencia cambios, flexibilidad y transformación 13
Figura 6. Barreras que obstaculizan la incorporación y estabilidad femenina en la minería. 13
Figura 7. Abolir prejuicios de género en la minería. 14
Figura 8. Galardón sello plata EQUIPARES para la empresa Aris Mining 17
Figura 9. Relevancia de los roles de las mujeres en minería 18
Figura 10. Impacto de la inclusión de mujeres en cargos importantes 18
Figura 11. Causas de la escasa participación de mujeres en minería 19
Figura 12. Contratación de mujeres recién egresadas en el sector minero 20
Figura 13. Mujeres mineras en Aris Mining..... 28