

Paola Cifuentes es designada como nueva directora de SONAMI

“SONAMI representa la historia de la minería en Chile, pero también su evolución hacia el futuro”

- **“A lo largo de mi carrera he combinado la excelencia técnica con una fuerte orientación al negocio, al trabajo en equipo y a la colaboración”.**
- **“Me emociona ser parte de un momento en que la minería se está abriendo a nuevas voces, especialmente femeninas. Es un proceso de transformación que es positivo y necesario”.**

Por unanimidad de los presentes, el directorio de la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) -en su última sesión- designó a Paola Cifuentes, abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC) y actual gerenta legal de Anglo American Chile, como nueva directora de la federación gremial.

Paola Cifuentes tiene una amplia trayectoria con más de 25 años de experiencia en los sectores de minería y energía. A lo largo de su carrera ha liderado equipos y negociaciones en ámbitos corporativos, comerciales, societarios, laborales y financieros, tanto en Chile como en el extranjero.

En su primera entrevista con Boletín Minero, la profesional señala: *“Poder formar parte de su directorio me da la oportunidad de aportar una mirada distinta, más integral, basada en la experiencia legal, estratégica y humana que he desarrollado a lo largo de mi carrera”.*

ABOGADA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

En primer lugar, me gustaría que me contaras de tu experiencia y trayectoria laboral y profesional.

Soy abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con más de 25 años de experiencia profesional, la mayor parte en industrias complejas y altamente reguladas. Inicé mi carrera en el estudio Carey, para luego incorporarme a Enel, donde trabajé durante ocho años en áreas corporativas y financieras de alta exigencia. Posteriormente, ingresé al sector minero en Antofagasta Minerals, donde estuve cinco años, y más tarde asumí como Directora Jurídica en Codelco, profundizando mi experiencia en materias corporativas, regulatorias y estratégicas.

Esta trayectoria me llevó a Anglo American Chile, donde actualmente lidero el equipo legal y formo parte del Comité Ejecutivo, integrando la mirada legal al corazón de la estrategia de negocio.

A lo largo de mi carrera he combinado la excelencia técnica con una fuerte orientación al negocio, al trabajo en equipo y a la colaboración. He construido mi camino en sectores históricamente masculinos, manteniendo siempre mi estilo y mis convicciones. Me moviliza generar impacto, abrir espacios para otras mujeres, y demostrar que es posible liderar con empatía, claridad y propósito.

¿Qué significa para usted incorporarse al directorio de SONAMI, una organización con casi 142 años de existencia, que ha jugado un rol clave en el desarrollo del sector minero?

Es un honor enorme y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad. SONAMI representa la historia de la minería en Chile, pero también su evolución hacia el futuro. Poder formar parte de su directorio me da la oportunidad de aportar una mirada distinta, más integral, basada en la experiencia legal, estratégica y humana que he desarrollado a lo largo de mi carrera.

Me emociona ser parte de un momento en que la minería se está abriendo a nuevas voces, especialmente femeninas. Es un proceso de transformación que es positivo y necesario.

¿Cuál crees que puede ser tu aporte al incorporarte a esta instancia?

Aporto una visión integral que combina experiencia jurídica, conocimiento del negocio y una trayectoria trabajando en distintas industrias, como la minería, la energía y estudios jurídicos. Eso me permite entender el sector minero no solo desde dentro, sino también desde una perspectiva más amplia y complementaria.

Además, desde el área legal he tenido la oportunidad de involucrarme en todas las dimensiones del negocio: operaciones, finanzas, sustentabilidad, medioambiente, proyectos, recursos humanos, abastecimiento, entre otros. Esto me da una comprensión transversal de los desafíos estratégicos, siempre considerando también los riesgos legales que es clave anticipar para una toma de decisiones sólida y sostenible.

PRESENCIA DE LA MUJER EN LA MINERÍA

La minería siempre ha sido territorio de hombres, pero las mujeres han ido incorporándose paulatinamente. ¿Qué Le parece que en su directorio SONAMI vaya incorporando mujeres, aunque sigue siendo minoritario?

Es un avance muy relevante. La incorporación de mujeres aporta una visión valiosa y complementaria al liderazgo. Lo anterior refleja que la industria minera está abriéndose a nuevas miradas, más diversas y complementarias, algo fundamental para su sostenibilidad a futuro.

Algunos de los principales atributos que solemos integrar son una mirada integral y sistémica –considerando personas, procesos, resultados y propósito al mismo tiempo–, un liderazgo empático y colaborativo que potencia equipos más cohesionados y resilientes, y una orientación fuerte al propósito y al impacto.



Paola Cifuentes, abogada de la Universidad Católica de Chile.

También destacaría la gestión emocional y la adaptabilidad, competencias críticas para navegar en entornos de alta complejidad como el que enfrenta hoy la minería. A eso se suma una profunda valoración de la diversidad, entendida no como un fin en sí mismo, sino como un motor real de innovación, mejores decisiones y capacidad de transformación organizacional.

La incorporación de mujeres a instancias de toma de decisión no es solo un tema de representación; es una oportunidad concreta para enriquecer la gobernanza, fortalecer la estrategia y construir una industria más preparada para los desafíos del siglo XXI

¿Cómo observas el papel que está jugando la mujer en el sector minero?

Estamos dejando de ser una excepción para convertirnos en parte del núcleo. Las mujeres en minería ya no solo ocupan cargos de apoyo, están liderando áreas críticas, tomando decisiones estratégicas y transformando culturas.

Me enorgullece ver a tantas mujeres que se han integrado a la minería, con historias de esfuerzo y resiliencia. Son un ejemplo para las nuevas generaciones y están ayudando a romper estereotipos que estuvieron demasiado tiempo instalados.

¿Qué está faltando para que más mujeres se incorporen a la minería, especialmente en cargos de liderazgo?

Todavía existen varias barreras que debemos derribar. Es necesario construir estructuras laborales más flexibles,

diseñadas para acompañar las distintas etapas de la vida profesional y personal. También es fundamental trabajar en eliminar los sesgos, conscientes o inconscientes, que aún persisten en muchos espacios.

Además, es importante entender que las mujeres no necesariamente ejercen el liderazgo de la misma forma tradicional que históricamente se ha valorado en las organizaciones. Tenemos estilos de liderazgo distintos –basados en la colaboración, la empatía, la visión sistémica– y esos estilos son igual de efectivos y valiosos. Para que más mujeres lleguen a liderar, se requiere abrir espacio a nuevas formas de liderazgo, no esperar que adapten su manera de liderar a modelos antiguos.

Finalmente, necesitamos visibilizar más referentes femeninos, fortalecer redes de apoyo y asegurar que los programas de inclusión sean consistentes en toda la estructura organizacional.

APORTE DE LA MUJER

¿Cuál cree usted que es el aporte que hace la mujer en la minería, especialmente considerando que sigue siendo un sector mayoritariamente de hombres?

Las mujeres aportamos una perspectiva complementaria al liderazgo tradicional que ha existido en la minería. Nuestra incorporación enriquece los equipos y las decisiones, no porque seamos mejores o peores, sino porque sumamos estilos, experiencias y formas distintas de abordar los desafíos.

Solemos aportar una mirada integral, una sensibilidad especial para conectar resultados con impacto social y ambiental, y una forma de liderar basada en la colaboración, la empatía y la resiliencia. Estas habilidades complementan otras cualidades que históricamente han predominado en el sector y permiten construir organizaciones más robustas, diversas y adaptables.

La riqueza está precisamente en esa complementariedad: en sumar miradas distintas para enfrentar los enormes desafíos que tiene hoy la minería y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

¿Cómo observan lo que está haciendo la industria en ese aspecto, especialmente en empresas como Anglo American, BHP y Teck, por nombrar algunas?

Hay avances importantes. Empresas como Anglo American –donde he tenido el privilegio de trabajar– han hecho un trabajo serio y sostenido para incluir más mujeres en todos los niveles, incluyendo comités ejecutivos. Se está dejando atrás la idea de que la inclusión es un “extra”, y se está viendo como parte de la estrategia.

Sin embargo, aún hay espacio para mejorar. La clave ahora es que estas iniciativas se vuelvan cultura, no solo programas. Que el cambio no dependa de personas puntuales, sino que esté institucionalizado.



"La incorporación de mujeres aporta una visión valiosa y complementaria al liderazgo".