

ENTREVISTA

PATRICIA CONTRERAS,
GERENTA DE INGENIERÍA EN FLUOR CORPORATION:
**“MOSTRAR LO QUE HACEMOS
PUEDE MOTIVAR A LAS JÓVENES
A SEGUIR EL CAMINO
DE LA MINERÍA”**

Chile necesita incorporar nuevas tecnologías y conocimientos técnicos sólidos en conjunto con la experiencia, la que para ser alcanzada debe ir de la mano con el fomento de equipos diversos. Esta es parte de la propuesta que la ejecutiva ha puesto en marcha desde su posición en la compañía. *Por Paula Chapple*

Con más de 12 años en Fluor Corporation y desde hace poco más de 6 como gerente de ingeniería, Patricia Contreras conoce de desafíos en minería. En conversación con Revista Nueva Minería y Energía, la ejecutiva se refiere al rol de la mujer en la industria, a los avances en torno a la participación femenina y los desafíos que aún faltan por vencer.



Foto: Fluor Corporation

“Trabajar en una industria liderada por hombres no ha sido fácil, decir lo contrario sería poco honesto. Dicho lo anterior, puedo señalar que ha sido muy gratificante ver la evolución en la industria, donde el aumento en la incorporación de fuerza de trabajo femenina es visible en la actualidad. Hoy, ya no soy la única mujer en el equipo, y eso realmente me alegra”, adelanta la profesional, quien además fue seleccionada dentro del listado de las 100 mujeres inspiradoras para construir una mejor minería por Women in Mining Chile..

Cómo gerenta de ingeniería, ¿cuáles son los cambios que busca impulsar?

Quiero impulsar, promover y alentar a una mayor participación de mujeres en posiciones directivas y de influencia dentro de la industria minera, lo que al final del día es un “win/win” para el individuo y la empresa. Desde mi actual posición, estoy totalmente comprometida con mantener y aumentar la excelencia profesional de los equipos de trabajo diversos, para lo que es igualmente relevante el compromiso por lograr ambientes de trabajo más amables y seguros, donde las y los profesionales puedan desarrollarse y reconocer sus talentos, y donde encuentren su espacio. Con ello podemos motivar el crecimiento profesional.

¿Qué acciones se pueden implementar para que la minería sea cada día más innovadora e inclusiva y sustentable?

Para incentivar una minería más innovadora, inclusiva y sustentable, creo que es necesario estar alerta para cuidar que el desarrollo de proyectos esté guiado en base a las mejores prácticas de la industria y desafiar lo establecido. Un desarrollo sustentable para Chile necesita incorporar nuevas tecnologías y conocimientos técnicos sólidos en conjunto con la experiencia, la misma que para ser alcanzada debe ir de la mano con el fomento de equipos diversos, lo que permite balancear experiencias y desafiar el “siempre se



Foto: Fluor Corporation

⌘ “Desde su posición, la ejecutiva busca promover la excelencia profesional de los equipos de trabajo diversos, donde las y los profesionales puedan desarrollarse y reconocer sus talentos y encontrar su espacio.

ha hecho así”. Necesitamos asegurar la “experiencia” del futuro.

¿Qué medidas impulsará para fortalecer el diálogo, la transparencia, y la colaboración en el sector?

Mantener espacios seguros e impulsar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar es fundamental para fortalecer el diálogo, la transparencia y la colaboración en el sector. Actualmente, se valoran liderazgos en esa línea y quedan atrás aquellos que dificultaban poder desarrollar una carrera exitosa para las mujeres, donde el tener familia era un impedimento para alcanzar el éxito. Ese mito debe quedar en el pasado.

MEJOR INGENIERÍA

Desde la mirada femenina, ¿cómo las empresas de ingeniería pueden aportar para conducir a la industria hacia una mayor eficiencia?

Las empresas de ingeniería, consideradas como expertos técnicos, jugamos un rol relevante en la contribución de mejoras de eficiencia en el sector. Llevamos a cabo proyectos en todo el mundo, y el nivel

⌘ “Para incentivar una minería más innovadora, inclusiva y sustentable, creo que es necesario estar alerta para cuidar que el desarrollo de proyectos esté guiado en base a las mejores prácticas de la industria y desafiar lo establecido”, señala Patricia Contreras.

Foto: Fluor Corporation



Patricia Contreras destaca su paso liderando el equipo de Nueva Delhi, a cargo del 1/3 de la fuerza de trabajo de diseño de un proyecto de US\$1.7 billones.

“Los desafíos que enfrentamos este año es seguir reduciendo la brecha de género y seguir contribuyendo en las estadísticas nacionales. La participación total de mujeres de la gran minería chilena, entre el año 2022 y 2023, aumentó desde un 15,2% a un 18%”, destaca la profesional.

de profesionales con el conocimiento necesario para lograrlo está a disposición de nuestros proyectos. La diversidad en la industria, y no solamente de género, incrementa significativamente la rapidez y la eficiencia de solución de los temas puestos en la mesa. Con ello pasamos a convertirnos en un socio relevante para nuestros clientes, quienes tienen como objetivo desarrollar un negocio rentable y pueden depositar su confianza en nosotros para encontrar la alternativa de ingeniería que se alinee con dichos objetivos.

¿Cuál es su evaluación de la equidad de género?, ¿cómo se puede impulsar la participación de las mujeres en la minería?

Todavía existe una brecha de género importante, sobre todo en cargos de toma de decisiones y dirección. Afortunadamente, hoy las empresas se están haciendo cargo y están implementando políticas que contribuyan a disminuirla.

Uno de los programas desarrollados recientemente por Fluor, me refiero a la certificación en la Norma 3262 “Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, es un ejemplo concreto en la dirección de hacer una industria diversa.

Adicionalmente, si bien Fluor no tiene un sistema de cuotas que cumplir,

sí promueve la búsqueda activa de candidatos y candidatas para cubrir las distintas posiciones, brindando igualdad de oportunidades a las y los profesionales que cumplan con el perfil del cargo y que muestren interés en estas oportunidades. Finalmente, desarrollamos difusión en estudiantes de enseñanza media para promover e incentivar el estudio de carreras STEM, además de becas, en convenio con la Fundación Moisés Mellado, a estudiantes ingenieras de la Universidad de Chile con miras a promover más profesionales mujeres dentro de esta línea de estudio. Con estas medidas concretas, Fluor busca romper con el establishment de la industria minera.

PRÓXIMOS PASOS

Desde Fluor, ¿cuáles son los desafíos que enfrentan este año en materia de inclusión femenina?

Los desafíos que enfrentamos este año es seguir reduciendo la brecha de género y seguir contribuyendo en las estadísticas nacionales. La participación total de mujeres de la gran minería chilena, entre el año 2022 y 2023, aumentó desde un 15,2% a un 18%. Tenemos un aumento en la contratación de mujeres, donde 1 de cada 2 personas contratadas por las empresas mineras en los últimos 12 meses fueron mujeres, pasando de un 35,3% de mujeres contratadas en 2022 a un 48,5% en 2023.

¿Cuáles son los desafíos que quedan por abordar y profundizar respecto de la importancia de impulsar las carreras STEM?

En mi opinión, hay al menos dos grandes desafíos para impulsar las carreras STEM y disminuir la brecha de género en minería: El primero es dar a conocer nuestro quehacer. La ingeniería es una profesión en la que te puedes desenvolver en diferentes áreas, pero muchas veces se transforma en un concepto etéreo difícil de explicar, a pesar de lo concreta que es esta profesión. Mostrar lo que

hacemos puede motivar a las jóvenes a seguir el camino de la minería.

El segundo gran desafío es poder conciliar la vida laboral y familiar. Una de las razones que se esgrimen del porqué las mujeres no participan en esta industria es porque es incompatible con la familia. Actualmente, las compañías están haciendo grandes esfuerzos para dar facilidades y garantías a las personas. Ese esfuerzo tiene que ser concreto y transmitido a las futuras generaciones de profesionales para que puedan darse cuenta de que esta es una industria atractiva sin importar su género.

Finalmente, ¿cómo fue la experiencia de liderar el proyecto de ingeniería en India?

Es imposible no decir que ha sido una experiencia personal increíble estar desempeñando mis funciones en India, liderando el equipo de Nueva Delhi, a

cargo del 1/3 de la fuerza de trabajo de diseño de un proyecto de US\$1.7 billones. Hemos logrado configurar el proyecto y mantener una ejecución con la excelencia y la calidad que nos caracterizan en Fluor Corporation.

En primera persona, puedo decir que estamos trabajando con un grupo diverso en todo aspecto, cultura, género, religión, idioma y conocimientos. Ha sido muy enriquecedor en lo personal y profesional poder conocer con más detalle las capacidades de este equipo y la manera como trabajan, con una flexibilidad sorprendente, con capacidad de desarrollar proyectos para todas las unidades de negocios, distintos clientes y oficinas de Fluor en el mundo.

En muchas cosas, Chile e India son diametralmente opuestos, pero también tenemos muchas cosas en común, y destaco, entre otras, la gran pasión que tenemos por desarrollar nuestro trabajo.

❏ “Una de las razones que se esgrimen del por qué las mujeres no participan en esta industria es porque es incompatible con la familia. Actualmente, las compañías están haciendo grandes esfuerzos para dar facilidades y garantías a las personas”, complementa la ejecutiva.



Foto: Fluor Corporation

❏ Comenta Patricia Contreras que “aún existe una brecha de género importante, sobre todo en cargos de toma de decisiones y dirección”.