



# TRANSFORMANDO LA CULTURA EMPRESARIAL: *Más Mujeres en Puestos de Liderazgo*



**Carola Jachura**

Gerente Servicio al Cliente Sinergia Inmobiliaria, vicepresidenta ACCUC y consejera nacional CCHC.

**Con solo un 7,9% de mujeres en cargos de gerencia en primera línea, ¿qué cambios estructurales considera necesarios para aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo?**

Para aumentar la representación femenina en cargos de gerencia en primera línea, es fundamental implementar cambios que aborden las barreras que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Estas acciones claves podrían incluir:

**Políticas de Igualdad de Género:** Establecer leyes y políticas que promuevan la igualdad de género en las empresas.

**Programas de Mentoría y Liderazgo:** Fomentar programas de mentoría y capa-

Con solo un 7,9% de mujeres en cargos de gerencia en primera línea, la industria enfrenta un desafío urgente: ¿qué acciones estructurales son necesarias para aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo? Implementar políticas de igualdad de género, fomentar programas de mentoría y promover una cultura organizacional inclusiva son algunos de los pasos clave.

citación dirigidos a mujeres, ayudándoles a desarrollar habilidades de liderazgo y construir redes profesionales.

**Cultura Organizacional Inclusiva:** Promover una cultura que valore la diversidad y fomente la inclusión, donde se reconozcan y se valoren las contribuciones de las mujeres.

**Evaluación de Prácticas de Contratación:** Revisar y ajustar los procesos de selección y promoción para eliminar sesgos de género, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que sus colegas masculinos.

**Visibilidad de Modelos a Seguir:** Resaltar y promover

historias de éxito de mujeres en posiciones de liderazgo, para inspirar a otras y cambiar la percepción sobre el liderazgo femenino.

Los equipos diversos no solo aportan diferentes perspectivas, sino que también fomentan la innovación y mejoran la toma de decisiones. Las investigaciones han demostrado que la diversidad en el liderazgo se traduce en un mejor rendimiento financiero y en una mayor capacidad para resolver problemas complejos.

Incorporar a más mujeres en posiciones de liderazgo no es solo una cuestión de equidad, sino una estrategia inteligente para el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones en un mundo



cada vez más globalizado y competitivo.

**¿Cómo puede la industria de la construcción transformar su cultura para ser más inclusiva y atraer a más mujeres, especialmente en áreas donde históricamente han estado subrepresentadas?**

Transformar la cultura de la construcción requiere compromiso y esfuerzo sostenido. Crear un entorno laboral donde todas las voces sean valoradas y respetadas en un ambiente inclusivo es esencial para cualquier estrategia empresarial. Esto incluye capacitar a los equipos en diversidad e inclusión, así como establecer políticas claras contra la discriminación.

Promover y resaltar historias de mujeres exitosas en la construcción, puede inspirar a otras y mostrar que hay oportunidades reales para crecer en este campo. Ofrecer programas de formación específicos para mujeres, así como iniciativas que fomenten el aprendizaje y desarrollo de habilidades técnicas en oficios tradicionalmente masculinos.

La colaboración con instituciones educativas y organizaciones que promuevan el interés de las mujeres en carreras de construcción es vital. Realizar ferias de empleo y talleres puede ayudar a atraer talento femenino y mostrar la diversidad de oportunidades en el sector. Algunas actividades que se realizan en gremios como la Cámara Chilena de la Cons-



***"Transformar la cultura empresarial para ser más inclusiva y diversa fortalece el rendimiento y fomenta un ambiente de innovación"***

trucción (CCHC) y la Asociación de Constructores Civiles de la UC (ACCUC) implementan programas de mentoría, donde mujeres con experiencia en la industria guían a nuevas contratadas, brindándoles apoyo y consejos prácticos.

Definir un plan estratégico para las contrataciones y concientizar sobre la norma Nch 3262 es un muy buen referente para considerar la equidad de género en las empresas, promoviendo además iniciativas que promuevan la corresponsabilidad.

No debemos olvidar, especialmente en el rubro de la construcción, la importancia de priorizar la seguridad en el trabajo y tomar en serio las preocupaciones de todas las trabajadoras. Un ambiente seguro es fundamental para atraer a más mujeres.

El impacto positivo de la di-

versidad y el rendimiento a largo plazo no solo es evidente, sino que definitivamente vale la pena.

**¿Qué mensaje les daría a las empresas del sector que aún no han tomado medidas para impulsar la equidad de género en sus equipos?**

La diversidad no es solo una responsabilidad social, es una oportunidad estratégica para las empresas. Ignorar la equidad de género limita las capacidades de las empresas para innovar, atraer talento y mejorar el rendimiento organizacional. Los equipos diversos aportan una variedad de perspectivas que enriquecen la toma de decisiones y generan resultados más efectivos, además de reducir la rotación de personal y mejorar la reputación empresarial.

Iniciar este cambio no solo beneficia a las mujeres, sino

que también fortalece a la organización en su conjunto. Al implementar políticas inclusivas, están invirtiendo en un futuro más sostenible y competitivo. No hay que esperar a que la industria cambie por sí sola; seamos parte de la solución ya que cada acción cuenta. Los resultados se verán en la cultura, el clima laboral y el éxito financiero de sus empresas.

Informarse es una inversión valiosa. Las mujeres representan casi el 50% del talento mundial, las diferencias existen justamente para darnos cuenta de las necesidades que tenemos unos con otros y sacarle ese potencial. Promover la equidad es una estrategia de estado que fortalece la cohesión social, y nos invita a construir un país más resiliente y próspero para todos. **N&C**

Comenta en  