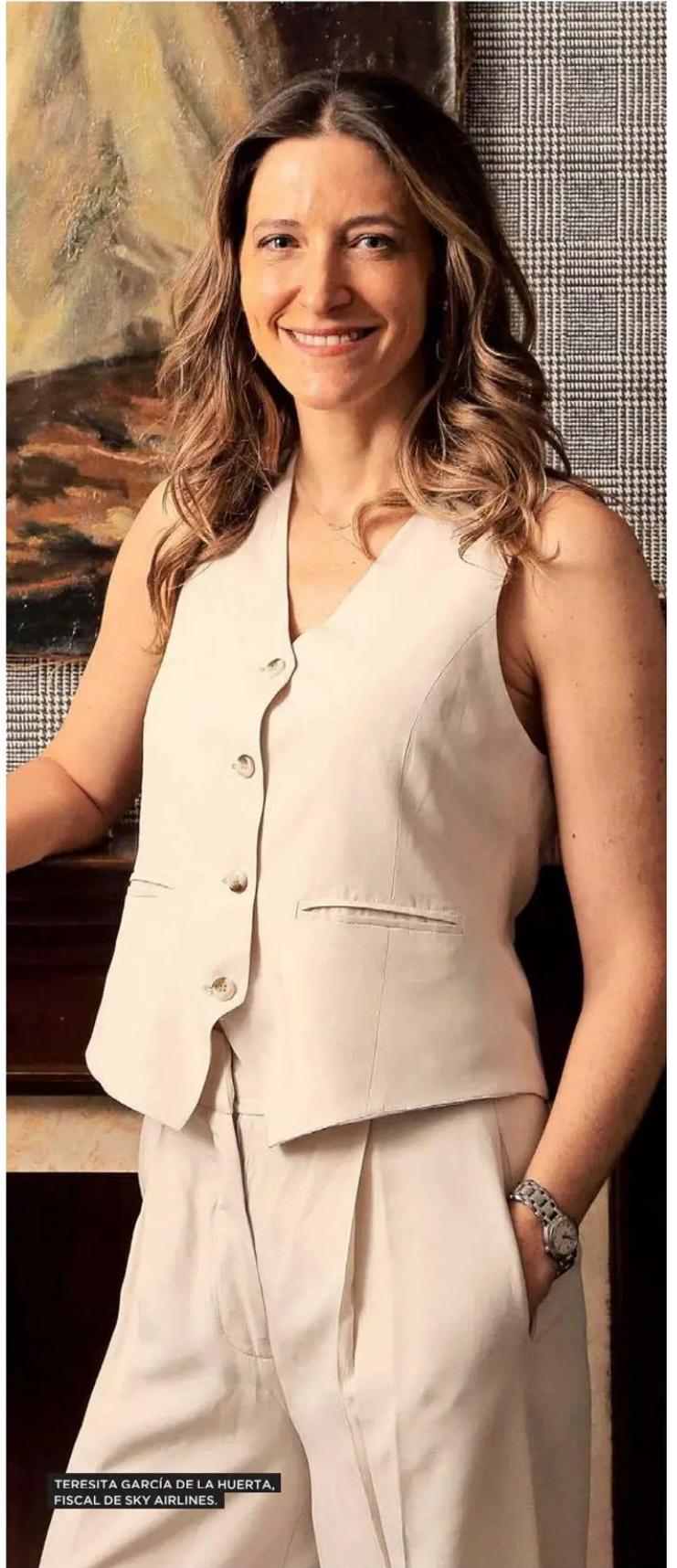




PAOLA CIFUENTES, GERENTE LEGAL DE ANGLOAMERICAN.



TERESITA GARCÍA DE LA HUERTA, FISCAL DE SKY AIRLINES.

MUJERES EN EL MUNDO CORPORATIVO:

“No estás sola”

A PESAR DE LOS AVANCES EN LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL MUNDO DE LAS EJECUTIVAS, LOS DESAFÍOS PERSISTEN: LA FALTA DE REFERENTES Y CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y PERSONALES IMPACTAN EN MUCHAS MUJERES CON SENTIMIENTOS DE SOLEDAD QUE, SEGÚN UNA ENCUESTA ESTADOUNIDENSE AFECTA A UN 53% DE ELLAS, LO QUE PUEDE AUMENTAR A MEDIDA QUE AVANZAN EN SUS TRAYECTORIAS PROFESIONALES.

POR Valentina Cuello Trigo

Teresita García de la Huerta (42) aún recuerda su primera reunión de directorio en Sky Airlines. Era 2017, tenía 34 años y acababa de ser nombrada la nueva fiscal de la empresa en pleno proceso de reestructuración. Se trataba de un puesto en el que tendría que levantar de cero una unidad legal en un ámbito del que poco sabía, enfrentándose en esa reunión a un lenguaje técnico y sin pares a quienes acudir. Dice que era una época en que las dudas y las preguntas no podían ser compartidas. No por falta de compañía, sino de alguien que comprendiera realmente lo que implicaba estar en su lugar.

—No es que estuviera sola, o sea estaba rodeada de gente, pero es la capacidad de encontrar a alguien que comprenda a cabalidad lo que se está viviendo. Hay muchas personas que están dispuestas a prestarte un hombro, a escucharte, incluso a darte consejo, pero no es alguien que pueda entenderte porque vive o ha vivido lo mismo. Esa es la sensación de soledad que uno tiene —comparte ella y agrega que aunque el personal de la empresa siempre tuvo disposición a ayudarla, se trataba de una operación donde creía que ella debía tener todas las respuestas.

—Fueron tantas horas que quizás si hubiera tenido alguien con quien conversar, hubiera sido más fácil, porque no es que no tuviera las competencias, es que no tenía con quién compartir lo que estaba viviendo —dice.

Sin embargo, García de la Huerta confiesa que esto comenzó a verlo desde antes. Tras salir de la universidad y aunque tenía a sus colegas en los estudios de abogados en los que trabajó, hoy confiesa que dejó de buscar la posibilidad de ampliar su círculo, abocándose solo al trabajo y su núcleo cercano.

La experiencia de Teresita García de la Huerta resuena con la evidencia presentada en febrero de 2023 por las organizaciones estadounidenses TheLi.st, Berlin Cameron y la firma de investiga-



VERÓNICA PLATONI, DIRECTORA DE CUSTOMER SUCCESS UNIT PARA CIBERSEGURIDAD Y TRABAJO MODERNO EN MICROSOFT PARA SUDAMÉRICA.



ción Benenson Strategy, donde tras encuestar a más de 600 hombres y mujeres, constataron que el 53% de las mujeres experimentaron algún sentimiento de soledad, lo que podía aumentar conforme avanzaban en sus carreras.

Para Javiera Reyes, socióloga y académica de la Universidad Católica (UC) los factores que explican esta situación son los sesgos culturales, la menor presencia femenina en cargos de alta dirección pese a los avances, la falta de referentes y las dificultades para la construcción de redes.

Este último fue lo que ocurrió en el caso de la fiscal de Sky Airlines:

—En ese momento no entendía la importancia de ampliar el círculo, de construir redes. Gestionar no solo es hacerlo con las personas, sino también a ti misma y tu red. Eso yo no lo sabía en ese entonces —recuerda García de la Huerta y añade:

—Yo no sabía que lo necesitaba. No me había dado cuenta y me demoré cerca de ocho años en entenderlo.

LA BÚSQUEDA DE REFERENTES

Según el informe Women in the Workplace 2024 de la agencia McKinsey Consulting, en el último decenio, la representación de las mujeres ha aumentado en todos los niveles de la gestión empresarial. En particular, las mujeres ocupan el 29% de los puestos directivos, frente al 17% que se registraba en 2015. No obstante, el mismo reporte sostiene que estos avances logrados son más frágiles y menos amplios de lo que parecen.

La psicóloga y académica de la Universidad de Chile Marcela Quiñones plantea que efectivamente hay un avance respecto a la permeabilidad del mundo laboral, pero aún hay una menor participación de la mujer:

—Se dieron avances, pero estos han sido limitados, restringidos a ciertos escalafones en el mundo corporativo. Hay evidencia que demuestra que las mujeres siguen experimentando el techo de cristal, es decir, estas dificultades para acceder a cargos altos —afirma la profesional.

Una idea que complementa la socióloga Javiera Reyes:

—El hecho de que exista una falta de modelos a seguir hace que las mujeres sientan que no tienen a quién admirar o de quién aprender, lo cual lleva a una sensación de soledad y desmotivación. La ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo refuerza los estereotipos de género y la falta de visibilidad de mujeres exitosas en determinados campos.

En el contexto nacional, el V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas realizado por el Ministerio de Hacienda en conjunto con el Ministerio de Economía y Fundación ChileMujeres, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir de datos obtenidos entre 2020-2023, plantea que hubo un aumento de gerentes de primera línea, alcanzando un 22,5%, y de directoras con un 16,5%, además de una participación estable de las mujeres trabajadoras de cerca de un 40% durante ese período.

La ingeniera comercial Verónica Platoni, directora de la Customer Success Unit para Ciberseguridad y Trabajo Moderno en Microsoft para Sudamérica, enfrentó esta búsqueda de referentes cuando asumió su primera gerencia en International Business Machines Corporation (IBM) en 2017, pero solo encontró la guía de su antiguo gerente, un excompañero de universidad, para abor-

dar las preguntas sobre el cargo que asumía.

Una búsqueda que también ha visto en las mujeres cuyas mentorías tiene a su cargo en la actualidad.

—A menudo, veo que muchas de las mujeres a quienes les realizo mentoría siempre tienen a gerentes que son hombres o tienen pocas gerentas a las que recurrir en su compañía y eso también quita espacio —explica ella y añade:

—Ese es uno de los desafíos para las mujeres. Si bien necesitamos referentes de todo ámbito, hombres, mujeres... si hay menos referentes mujeres, eso genera preguntas como ¿a quién voy?, ¿a quién acudo? y cuesta un poco más construir esas redes.

Para la psicóloga y académica de la Universidad Alberto Hurtado Magdalena Ahumada, estos referentes pueden mitigar los impactos negativos de estos sentimientos:

—La evidencia indica que el apoyo social es una dimensión muy fuerte y atenuante en el ámbito laboral. Entonces tener estos referentes ayuda a sentir un mayor apoyo social, además de visibilizar y validar otros tipos de liderazgo.

LA IMPORTANCIA DE LA RED

Antes de que la abogada Paola Cifuentes (52), gerente legal de Angloamerican, recibiera el Premio Ejecutiva del Año 2024 por Mujeres Empresarias y Diario Financiero, compartió su historia en redes sociales: En él destacaba su trayectoria y reconocía el mérito de su empresa frente a la paridad, además de su propia

labor en la apertura de nuevos caminos para las generaciones más jóvenes, dejando un mensaje que hoy persiste en el mundo corporativo.

—Recuerda que no estás sola y cada vez somos más —finaliza el video que fue publicado en junio del año pasado en el marco de su candidatura a este premio.

Meses más tarde y sentada en la sala de reuniones del directorio de Angloamerican, cuando Paola Cifuentes recuerda el video que grabó en las oficinas de la empresa en Las Condes, comenta que la soledad de la que habla a veces está asociada a su rol como líder:

—La soledad llega cuando uno tiene que tomar decisiones finales como líder del equipo y hay que asumir responsabilidades. A veces hay momentos donde uno no tiene esa energía o no siente todo el entusiasmo o la seguridad

para tomar estas decisiones. Entonces allí uno está más sola —comenta la abogada que llegó al mundo corporativo para conciliar el tiempo familiar con el trabajo y en una época donde había más dificultades para las mujeres en términos de acceso.

A Verónica Platoni le ocurre algo similar. Para la ingeniera comercial, aunque estar sola en estas situaciones es un desafío significativo, no tiene por qué mantenerse así. Dice que ha aprendido a reconocer la sensación y a acudir a un consejo de asesores que su empresa les permitió configurar para la toma de decisiones, además ha construido una red en los últimos años que también le ayuda en este proceso.

En esa misma línea, María Ana Matthias, presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección (Redmad) plantea que uno de los factores clave en la soledad que se puede experimentar es la falta de redes.

—Tener pares con quienes conversar desafíos comunes, encontrar apoyo y sacar ideas para enfrentar las situaciones es fundamental, más allá de la ocupación que se tenga —plantea Matthias. No obstante, precisa que los hombres también pueden experi-

“No es que el camino no sea difícil, porque entre más arriba te vas enfrentando a situaciones complejas, pero si no lo haces solo, podrá ser más armonioso y con más apoyo”.