



■ Talento femenino y mercado laboral

Claudia Fuentes Riveros
directora@latribuna.cl

Hay datos que incomodan. Y este es uno de ellos: en Chile, casi la mitad de los especialistas en reclutamiento ejecutivo considera que el talento femenino calificado para cargos de jefatura y alta dirección está “por debajo de lo requerido”. Lo dice la Encuesta N°32 del Panel Laboral de la Universidad Andrés Bello, publicada en febrero de este año, y vale la pena detenerse en esa cifra antes de sacar conclusiones apresuradas; porque el problema no es que las mujeres no estén preparadas. El problema es otro, y más complejo.

Los mismos expertos que participaron en ese estudio —head hunters que conocen el mercado laboral desde adentro— son claros al señalarlo: el talento existe. Lo que falta son las condiciones para que ese talento llegue, se quede y prospere en los niveles donde se toman las decisiones que mueven al país. La barrera principal no es la falta de currículum ni de compe-

tencias, sino la cultura organizacional. Son los estilos de liderazgo que siguen premiando la disponibilidad total, la presencia extendida, la ausencia de vida fuera de la oficina. Parámetros que, en la práctica, perjudican desproporcionadamente a quienes aún cargan con el peso invisible del hogar y el cuidado.

En Chile, ese peso lo siguen llevando las mujeres. Las cifras no mienten, son las mujeres quienes —en su gran mayoría— destinan en promedio dos horas más al día que los hombres a labores domésticas y de cuidado. Eso no es una preferencia cultural pintoresca, es una restricción real de tiempo que afecta quién puede postular, quién puede aceptar, quién puede mantenerse en la carrera hacia arriba.

El estudio también revela algo que debería hacernos reflexionar como sociedad: el 77% de los reclutadores afirma que las mujeres ponderan significativamente más que los hombres los aspectos no salariales

al evaluar una oferta laboral: flexibilidad, cultura organizacional y conciliación familiar. Muchos lo leen como una preferencia. Yo lo leo como una necesidad. No es que se quiera menos plata o menos poder, sino que se necesita que el trabajo sea compatible con una vida que la sociedad ha asignado casi en exclusiva.

Por eso, cuando se pregunta qué política pública tendría mayor impacto, la respuesta más contundente no apunta a las cuotas ni a la transparencia salarial —aunque ambas importan—, sino a la corresponsabilidad parental y al acceso universal a sala cuna. Más del 65% de los encuestados de dicho estudio así lo señala, y no es ideología, es pragmatismo; mientras el cuidado siga siendo un asunto de mujeres, la paridad en la alta dirección será un horizonte que se aleja con cada generación.

Chile ha avanzado, sin duda, con la Ley N°21.757 que exige diversidad de género en los directorios privados, el aumento sostenido de mujeres en empresas del Estado, el puesto 22 en el índice global de brechas de género; entre otros, pero los avances normativos sin transformación cultural son como pintar la fachada de una casa cuya estructura sigue igual.

La pregunta que debería hacerse cada organización —y cada tomador de decisiones, sea hombre o mujer— no es si hay mujeres capaces para los cargos directivos. La pregunta es si están dispuestos a cambiar las reglas del juego para que ese talento pueda, por fin, llegar sin tener que elegir entre la carrera y la vida. Porque el talento está. Siempre estuvo. Lo que ha faltado, durante demasiado tiempo, es voluntad.