

DATA HUB MUJER

# El techo invisible del talento femenino: más acceso, pero menos desarrollo

El primer reporte del Data Hub OTIC CChC evidencia que la brecha de participación laboral femenina en sectores vulnerables alcanza los 18,6 puntos porcentuales debido a responsabilidades domésticas.

El mercado laboral chileno atraviesa un momento crítico de transformación, donde la disponibilidad de talento calificado se ha vuelto el principal motor de competitividad. Así lo revela la primera publicación de Data Hub, del OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, estudio inaugural de la serie de monitoreo bimestral del mismo, un insumo técnico diseñado para entregar datos transversales y de alta calidad sobre el estado del desarrollo de talento y formación en el país.

El informe revela una estructura de participación femenina que, aunque muestra avances en sectores como la minería —donde Chile ya lidera con 23,1% de dotación femenina—, evidencia nudos de productividad en la mayoría de las industrias estratégicas que competen al país. Esto se hace aún más relevante durante el Mes de la Mujer, pero recuerda la importancia de avanzar no solo en una efeméride, sino durante todo el año.

Uno de los hallazgos más relevantes es la brecha entre el avance en participación laboral femenina y el desarrollo efectivo de su talento. Mientras en Chile la participación de mujeres proyecta alcanzar el 53% al 2026, solo el 36,4% de las capacitaciones tiene foco en ellas, evidenciando una desconexión entre acceso al



La inclusión femenina es crítica en segmentos vulnerables donde muchos avances no llegan.

empleo y oportunidades de formación. Esta brecha se profundiza en sectores como la construcción, donde la participación femenina apenas bordea el 10%. En industrias como la minería o la salmonicultura, las mujeres siguen concentradas en roles menos especializados. “El desafío no es solo incorporar más mujeres al mundo laboral, sino asegurar

trayectorias formativas que permitan desplegar su potencial, cerrar brechas de productividad y responder a la creciente demanda de talento en el país”, asegura José Esteban Garay, gerente general del OTIC CChC. Por su parte, Bárbara Veyl, gerente de Vinculación e Innovación Social, explica que “estamos enfrentando el período previo a una fuerte

aceleración en industrias críticas como la minería y la construcción. Esa aceleración vendrá acompañada de una fuerte demanda por talento calificado. Desarrollar el potencial de miles de mujeres que hoy queda atrapado por falta de redes de apoyo se trata de una urgencia de desarrollo para crecer de forma sostenible. Diseñar diagnósticos precisos, planes pertinentes e

implementar usando innovación en las metodologías, tecnología y datos para multiplicar el impacto es el único camino que permitirá habilitar con talento, el camino hacia la velocidad de una economía que nos lleve al desarrollo”. Junto a las barreras de acceso, el estudio detecta una paradoja de sobrecalificación frente a una baja presencia en liderazgos, definida como un “techo de cristal técnico”. En el sector de la construcción, por ejemplo, el 11,9% de las mujeres posee educación universitaria completa, cifra superior al 4,8% observado en sus pares hombres. No obstante, este mayor nivel educativo no se traduce en posiciones de mando: solo el 4,6% de ellas accede a cargos profesionales o de jefatura, mientras que el 57% permanece estancada en ocupaciones de baja calificación. El comportamiento del talento femenino en las distintas industrias muestra una dinámica dual: avances visibles en inserción, pero una evolución más lenta en profundidad y posicionamiento. Por un lado, se observa una creciente incorporación de mujeres en sectores productivos y una expansión de programas que buscan impulsar su desarrollo; pero, por otro, dicha presencia sigue estando mayormente asociada a funciones con menor

tránsito hacia roles técnicos, especializados o de mayor incidencia en el negocio. Desde el OTIC CChC apuntan que, más que un problema de participación, lo que emerge es una brecha en la distribución del talento dentro de las organizaciones. El desafío no es solo sumar mujeres, sino moverlas hacia espacios donde se define el valor, la innovación y la toma de decisiones. “La empleabilidad, especialmente la femenina, debe ser una política estratégica si queremos alcanzar el desarrollo. Hoy un trabajador con competencias matemáticas recibe el doble de ingresos por hora que uno no calificado, pero las mujeres siguen enfrentando barreras invisibles para acceder a esa movilidad. Con esta serie de reportes que entregaremos cada dos meses, buscamos aportar al país información relevante para la toma de decisiones, ampliando las oportunidades de desarrollo para las personas y la productividad de las empresas”, puntualiza José Esteban Garay.

