

Fecha: 15-06-2025  
 Medio: Diario Financiero  
 Supl.: Diario Financiero - DF Mas  
 Tipo: Noticia general  
 Título: "LO IMPORTANTE ES SEGUIR ABRIENDO CAMINO PARA QUE MUCHAS MÁS LLEGUEN Y PERMANEZCAN EN ESTOS ESPACIOS"

Pág. : 37  
 Cm2: 322,4

Tiraje: 16.150  
 Lectoría: 48.450  
 Favorabilidad:  No Definida

## "LO IMPORTANTE ES SEGUIR ABRIENDO CAMINO PARA QUE MUCHAS MÁS LLEGUEN Y PERMANEZCAN EN ESTOS ESPACIOS"

**II** Las mujeres hemos demostrado sobradamente nuestras capacidades para conducir organizaciones, tomar decisiones complejas y generar valor en contextos altamente desafiantes", dice Gina Oqueteau, quien se convirtió hace dos semanas en la primera mujer en presidir el directorio de SQM.

Con una larga trayectoria empresarial -en la que hoy es parte del directorio de la Cámara de Comercio Asia Pacífico y de la Fundación Marca Chile, entre otros cargos-, este nombramiento es para ella más que un hito personal, sino "un paso coherente dentro de una trayectoria orientada a la transformación empresarial con propósito".

"Siempre he trabajado con compromiso, visión estratégica y foco en aportar valor en los espacios donde participo, ya sea como em-

Gina Oqueteau es la primera mujer en presidir el directorio de SQM, un hito en la minera que, a su juicio, no debería ser una excepción, sino una norma en las grandes compañías. POR FRANCISCA ORELLANA

prendedora, asesora o directora", remarcó.

Acota que este paso es, además, una oportunidad para visibilizar que el talento femenino está preparado para liderar en las más altas esferas de decisión. "El avance es evidente, pero aún insuficiente. Hay más mujeres en cargos ejecutivos y en directorios, pero necesitamos que esto se convierta en una norma, no en una excepción. Lo importante ahora es seguir abriendo camino para que muchas más lleguen y permanezcan en estos espacios".



-¿Qué puertas se abren con señales como su elección para encabezar SQM?

-Este tipo de señales envían un mensaje claro: que el liderazgo debe ser diverso, que el mérito y la preparación deben ser los pilares para asumir cargos estratégicos, y que las grandes compañías pueden y deben evolucionar en su cultura de gobernanza. Se abre la oportunidad de construir modelos de liderazgo más colaborativos, empáticos y conectados con la sociedad. También se fortalece la confianza pública en las instituciones cuando estas avanzan hacia una representación más equitativa.

-¿Cuáles son las barreras para que las mujeres puedan llegar a más puestos de liderazgo?

-Las barreras son múltiples y muchas veces invisibles. Existen sesgos culturales, estructuras rígidas, falta de redes de apoyo y, en algunos casos, techos de cristal que aún persisten. Es fundamental cambiar la narrativa en torno al liderazgo femenino, promover políticas activas de inclusión y generar condiciones que permitan la conciliación entre vida laboral y personal sin que eso implique renunciar a espacios de toma de decisiones. También es clave que más mujeres ocupen posiciones de visibilidad para inspirar a las nuevas generaciones.