

Opinión

Liderazgo de la mujer: una inversión clave



Margarita Ducci
Directora Ejecutiva
Pacto Global Chile, ONU

En un mundo que exige respuestas audaces y disruptivas, el liderazgo femenino no es solo una cuestión de equidad, es una responsabilidad estratégica y un imperativo competitivo para alcanzar el Desarrollo Sostenible. El talento, la innovación y la resiliencia, como valores que impulsan el avance económico y social, están en todas partes, pero todavía no se expresan con plena intensidad, mientras la mitad de nuestra sociedad enfrenta barreras estructurales para participar plenamente en los espacios de decisión.

La plena incorporación de mujeres en todas las áreas no es simplemente un acto de justicia histórica, es un logro imprescindible para el progreso social. Si queremos construir un futuro próspero, inclusivo y sostenible, el liderazgo femenino debe dejar de ser una aspiración, para ser una realidad tangible. Las cifras revelan avances, pero también nos obligan a mirar con honestidad hacia los desafíos que persisten. Datos de 2025 muestran que la participación de mujeres en los directorios de empresas supervisadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) sigue siendo baja. Sólo el 22,1% de los directorios está

compuesto por mujeres, mientras que en las gerencias de primera línea la cifra alcanza el 25,6%.

A nivel internacional, la comparación es clara: la OCDE reporta una participación promedio de mujeres en puestos directivos y de liderazgo mucho más alta, con cifras que superan el 24% en directorios y cerca del 30% en posiciones ejecutivas. Si bien estas cifras no representan paridad, sí muestran que el rezago chileno permanece y que estamos aún lejos de los países que se acercan o superan el 40% de representación femenina en espacios de liderazgo. Las barreras son multifactoriales, desde sesgos en procesos de selección y promoción, hasta la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Históricamente, estas responsabilidades han recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres, afectando su continuidad profesional y progresión laboral. Combatir estas barreras exige políticas integrales que faciliten la conciliación, incentivos para la diversidad, y modelos de liderazgo que valoren diferentes estilos y experiencias.

La aprobación de la Ley 21.757 "Más Mujeres en Directorios", vigente desde

enero 2026, marca un hito significativo. Esta normativa establece límites graduales a la representación de un mismo género en los directorios, promoviendo un camino hacia mayor diversidad y equidad. No obstante, una ley sin compromiso profundo no bastará: el cambio real requiere voluntad política, compromiso empresarial, valoración del talento femenino, y una transformación cultural sostenida.

Así, invertir en el liderazgo de la mujer, no es un costo, es una de las mejores inversiones estratégicas que puede hacer un país. Cuando ella accede a un puesto de liderazgo, rompe un techo de cristal para sí misma, y allana el camino para otras, inspira generaciones y fortalece la capacidad innovadora de nuestras organizaciones. No se trata de una etiqueta, ni de una moda, se trata de reconocer que el talento no tiene género y que la prosperidad de Chile dependerá de nuestra capacidad para integrar y potenciar todas las voces.

El Desarrollo Sostenible no será alcanzable si no construimos espacios de decisión que reflejen la diversidad de nuestra sociedad y si no miramos el futuro con la convicción de que el liderazgo femenino es clave.