

Fecha: 08-03-2026
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Edición Especial I
Tipo: Noticia general
Título: El compromiso de Grupo Komatsu Cummins con la participación femenina

Pág.: 6
Cm2: 1.317,2
VPE: \$ 17.302.146

Tiraje: 126.654
Lectora: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida

MUJERES QUE TRANSFORMAN LA INDUSTRIA:

El compromiso de Grupo Komatsu Cummins con la participación femenina

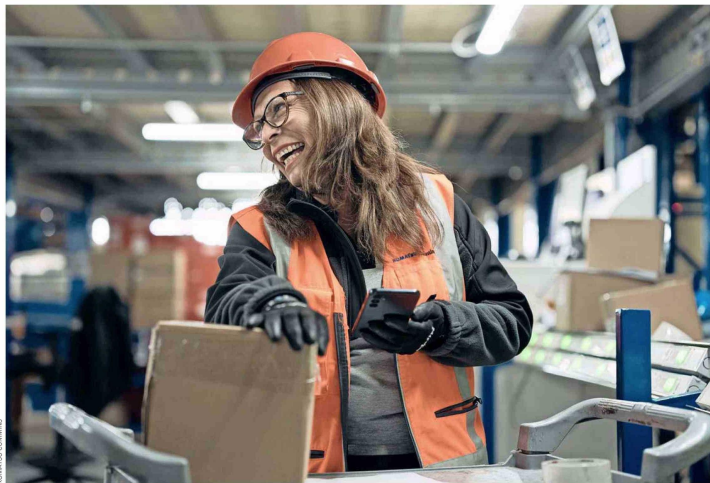
Durante los últimos años, la compañía ha implementado diversas estrategias para aumentar la presencia de mujeres en sus filas, logrando altos niveles de satisfacción y movilidad interna, con tasas de 95% de retención de talento entre las participantes de sus programas de liderazgo femenino. Este avance da cuenta de la convicción de la organización de seguir avanzando en la materia, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades en todos sus niveles.

La diversidad, equidad e inclusión forman parte del ADN de Komatsu Cummins, empresa que se esfuerza por reflejar la diversidad de la sociedad. Lo anterior bajo la convicción de que integrar distintas miradas fortalece la innovación, la toma de decisiones, la sostenibilidad del negocio y la capacidad de responder a los desafíos de una industria en constante evolución.

Como parte de este camino, en 2017 se desarrolló una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, basada en tres pilares: equidad de género, discapacidad y reinserción. Desde entonces, dicha política se ha ido fortaleciendo gracias a comités más especializados y una matriz digital para monitorear avances en este ámbito.

LA RUTA DEL LIDERAZGO FEMENINO

El enfoque en materia de equidad de género de la compañía combina una mirada estratégica de largo plazo con acciones concretas en la trayectoria laboral de las mujeres, buscando promover una visión integradora del rol femenino y de la diversidad.



Grupo Komatsu Cummins ha pasado de las declaraciones a la acción en materia de equidad de género, instalando la diversidad y la inclusión como ejes de su negocio.

decena de pasantes anualmente, sino brindarle empleo a largo plazo dentro de sus filas.

Una de las exalumnas es Rocío Alfaro, graduada del programa y hoy Electromecánica 1E, quien conoce en primera persona el compromiso de la organización con el desarrollo profesional de sus colaboradoras, además de las oportunidades que brinda la formación dual especializada en el mantenimiento de equipos de gran envergadura.

"El acompañamiento de mis mentores, el poder integrarme a equipos de trabajo con altos estándares de seguridad y la eficiencia operativa fueron cruciales. Esta experiencia no solo me permitió consolidar mi carrera, sino visualizar oportunidades de crecimiento. Al egresar, noté que tengo más confianza en mis capacidades, en especial al momento de enfrentar tareas técnicas y trabajar con equipos de gran dimensión", explica.

Una experiencia parecida tuvo Priscilla Oliva, de Distribuidora Cummins Chile, en la Minería Sierra Gorda, quien ingresó, sin experiencia previa en mecánica, a un programa orientado a la inserción de mujeres en la minería.

"Gracias a las capacitaciones, pasé de técnica mantenedora a técnica mecánica 2A, reparando motores Cummins QSK78 HPI y QSK78 MCSR. La formación me dio la oportunidad de desafiarme en un área técnica y, si bien al principio fue difícil, el acompañamiento, la metodología de enseñanza y el apoyo de mis compañeros y jefaturas no solo me permitieron desarrollar confianza para enfrentar los desafíos del rubro, sino que el aprendizaje fuera progresivo y aplicable", relata.

Otro ejemplo de la cultura organizacional se evidencia en la experiencia de Claudia Molina, técnico electrónico con discapacidad auditiva quien, luego de estudiar electrónica, hizo su práctica en la planta de remanufactura de Komatsu en Santiago, donde actualmente trabaja.

Motivados por el deseo de que cada integrante se sintiera parte activa de las conversaciones y procesos del taller, Claudia relata cómo su equipo asumió espontáneamente un nuevo desafío para facilitar la comunicación. Este impulso se transformó en una experiencia profundamente enriquecedora.

Mis compañeros tomaron la iniciativa de solicitar un curso de lengua de señas. Gracias al respaldo del Centro de Formación Komatsu Cummins y de la Gerencia de Desarrollo Social, se incorporó una intérprete de lengua de señas al curso presencial 'Uso de herramientas de taller', lo que permitió capacitarnos en igualdad de condiciones. Al comunicarnos de manera más fluida, se generó un impacto positivo en mi vida diaria. Puede sonar trivial, pero procesos como estos ayudan a quienes tenemos alguna discapacidad a sentirnos incluidos y valiosos a la hora de aportar al objetivo de la empresa", afirma.

Desde la compañía, añaden que, si bien existen avances significativos en un sector donde históricamente ha habido poca participación de mujeres, especialmente en funciones técnicas, estos esfuerzos e impactos impulsan a la organización a seguir avanzando con decisión, asegurando que sus políticas generen oportunidades reales en materia de equidad.



El equipo de Claudia Molina, técnico electrónico con discapacidad auditiva, impulsó un curso de lengua de señas —con apoyo de la empresa— que permitió una capacitación inclusiva y fortaleció su sentido de pertenencia y aporte.

Orientada a generar impacto sostenible, impulsó la visibilidad de referentes femeninos en posiciones técnicas y ejecutivas como una vía para inspirar nuevas incorporaciones y ampliar las aspiraciones profesionales. Lo anterior desde una premisa que prioriza el mérito, la contribución y el valor de las personas por encima de cualquier distinción de género, origen u otro.

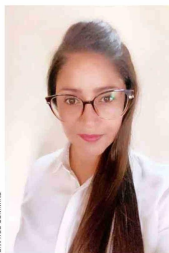
En ese marco, desde la implementación de iniciativas ligadas al liderazgo femenino en 2022, los esfuerzos han impactado de manera directa no solo a más de 300 ejecutivas a nivel nacional, sino que han generado ascensos en casi el 40% de los casos y una retención de talento del 95% de las participantes. Para ello, se trabajó en la atracción de talento femenino, promoviendo procesos de reclutamiento equitativos y programas de formación técnica con el objetivo de aumentar la participación de mujeres en áreas operativas, técnicas y corporativas. De esta manera, se busca optimizar su experiencia, promoviendo su desarrollo y sentido de pertenencia dentro del Grupo Komatsu Cummins.

En segundo término, la estrategia pone énfasis en el progreso y proyección de carrera, a través de capacitaciones, mentorías, sponsorships y formación en liderazgo, orientados a fortalecer habilidades, visibilizar talento y preparar a más mujeres para

asumir posiciones de mayor responsabilidad. Este enfoque apunta a romper barreras estructurales y culturales, junto con contribuir a la reducción de brechas de género.

"La promoción de entornos diversos e inclusivos son centrales para el cumplimiento de nuestra responsabilidad corporativa, y entendemos que el desarrollo sostenible está intrínsecamente ligado a nuestro propósito organizacional y a la manera en que generamos valor a largo plazo. Con ese compromiso, seguimos avanzando hacia nuestras metas de 2030, ofreciendo cada vez más oportunidades para todos. Además, reconocemos el liderazgo femenino como un motor clave de desarrollo, competitividad y valor social, pilares que nos impulsan a construir un futuro más inclusivo y próspero", dice Carlos Soto, vicepresidente ejecutivo de Grupo Komatsu Cummins.

Asimismo, la firma impulsa una cultura organizacional inclusiva, promoviendo liderazgos conscientes apalancados en la corresponsabilidad, políticas de conciliación laboral y personal, además de ambientes de trabajo seguros y respetuosos donde la sensibilización interna y el compromiso de la alta dirección son claves para asegurar un impacto real. Ejemplos de aquello son iniciativas como Reconecta, que entrega oportunidades a mujeres que han hecho una pausa en su



Rocío Alfaro, hoy Electromecánica 1E, destaca el compromiso de la organización con el desarrollo profesional femenino mediante formación dual en mantenimiento de equipos de gran envergadura.

Komatsu Cummins impulsa una cultura organizacional inclusiva, promoviendo liderazgos conscientes apalancados en la corresponsabilidad, políticas de conciliación laboral y personal.



Gracias a diversas capacitaciones, Priscilla Oliva avanzó de técnica mantenedora a técnica mecánica 2A, destacando que el acompañamiento fortaleció su confianza y desarrollo.



Durante su traslado a México —con un hijo pequeño y embarazada de gemelos— María Paz Galleguillos recibió apoyo integral que le permitió liderar proyectos y fortalecer su visión estratégica.

trayectoria laboral, y el Women's Leadership Program, que brinda herramientas a jóvenes talentos de la región para que puedan seguir ascendiendo. Respecto de este último, destaca la participación desde 2023 de 40 mujeres líderes de Chile, Colombia, México y Perú, y una red de más de 40 mentores, quienes, en conjunto, han logrado una evaluación completamente satisfactoria. Su próxima versión para 2026 estará dirigida a 12 gerentas.

PRINCIPIOS Y VALORES SÓLIDOS

El caso de María Paz Galleguillos, gerente de Planificación Regional en Komatsu Holding South America, ejemplifica dicho compromiso de la firma con el desarrollo de sus ejecutivas, y cómo brinda oportunidades de crecimiento, incluso en momentos de desafíos personales de sus colaboradoras como pueden ser los primeros años de crianza de los hijos. Un ejemplo de aquello

vivió María Paz durante su traslado temporal a México, viaje que realizó con su hijo de tres años y estando embarazada de gemelos. Al respecto, subraya los esfuerzos realizados para asegurar su comodidad.

"Mi estadía fue estratégicamente pensada. Recibí el soporte emocional y logístico para que pudiera trabajar con tranquilidad, liderando proyectos clave en una nueva estructura regional; realmente sentí el apoyo de la compañía. Participar de estos programas permite conectar nuestro trabajo diario con la estrategia más profunda del grupo. Sin duda, ayudan a ampliar la visión estratégica: entregan habilidades en la toma de decisiones y expanden la red de contactos profesionales, donde la suma de las experiencias de todos hace un entorno muy enriquecedor", destaca María Paz Galleguillos.

CAPACITACIÓN CONTINUA

Desde su inauguración, el Centro de Formación Komatsu Cummins ha sido un pilar estratégico para la empresa. Con el propósito de asegurar competencias técnicas, dispone de un plan formativo de dos años que ofrece formación dual de alta calidad para la industria minera y de maquinaria pesada, a la vez que permite que sus alumnas asciendan en la escala técnica, evolucionando de Electromecánica 1E a Electromecánica 1F. En ese marco, una de las iniciativas conocida como Técnicas Komatsu —cuya ejecución comenzó en 2024— ha logrado no solo formar alrededor de una