

Fecha: 16-01-2026
 Medio: Diario Financiero
 Supl. : Diario Financiero
 Tipo: Noticia general

Pág. : 28
 Cm2: 350,7
 VPE: \$ 3.107.791

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Título: POR QUÉ ES CLAVE IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO DESDE LA INFANCIA

POR QUÉ ES CLAVE IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO DESDE LA INFANCIA

Las empresas empiezan a tratar el desarrollo temprano de las competencias de las mujeres, sobre todo en ciencia y tecnología, como una inversión estratégica, en un escenario donde propósito, legitimidad y capital humano se vuelven activos críticos. POR ANAIS PERSSON



Invertir en algo cuyos resultados se verán en uno o dos décadas no es lo habitual en el mundo empresarial. Sin embargo, ese es justamente el horizonte que está asumiendo un grupo de compañías que, en el marco de los programas de Inspiring Girls, están apostando por el desarrollo del talento

femenino desde la niñez y la adolescencia.

Según la presidenta de la fundación Inspiring Girls Chile y líder de desarrollo regional Latam Inspiring Girls International, Macarena Salosny, "hay industrias altamente masculinizadas que necesitan incubar talento hoy porque ven cómo la falta de diversi-

PUBLIRREPORTAJE

Fecha: 16-01-2026

Medio: Diario Financiero

Supl. : Diario Financiero

Tipo: Noticia general

Título: POR QUÉ ES CLAVE IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO DESDE LA INFANCIA

Pág. : 29

Cm2: 347,4

VPE: \$ 3.078.466

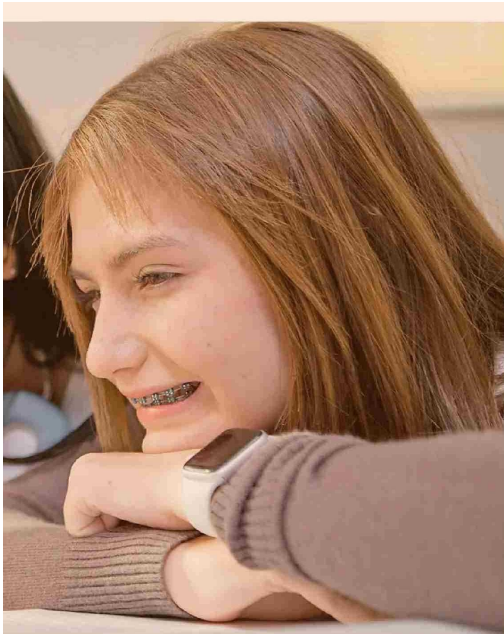
Tiraie:

Lectoría:

Favorabilidad:

16.150

48.450

☐ No Definida

dad en sus equipos impacta en su capacidad para innovar y crecer".

A eso se suma, dice, una lógica de largo plazo en términos de vínculo con las futuras generaciones y construcción de legitimidad social. "Desde hoy se construye relación con jóvenes que eventualmente van a ser colaboradores o clientes de la empresa", añade.

La gerenta de comunicaciones y asuntos corporativos de Finning, Daniela Flores, explica que la motivación responde a "una visión estratégica de largo plazo", marcada por "la necesidad crítica de diversificar la base de talento para asegurar la sostenibilidad futura de la industria productiva".

En la compañía identifican tres dimensiones detrás de esa decisión. La primera es la sostenibilidad del negocio: "Hoy las industrias productivas requieren más mujeres en áreas técnicas y científicas para aumentar su capacidad de innovación, competitividad y adaptación", señala.

La segunda es el impacto social, con foco en contextos de alta vulnerabilidad y en la apertura de oportunidades reales de movilidad social. Y la tercera es la construcción de un ecosistema educativo más amplio, que involucra no solo a las niñas, sino también a sus entornos, con el objetivo de generar cambios culturales más sostenibles en el tiempo.

Según la subgerente de cultura de Grupo Saesa, Sandra González, estas iniciativas forman parte del propósito de la compañía y de su manera de relacionarse con los territorios donde opera. “No es una política aislada, sino una forma de entender nuestro rol en las comunidades”, indica subrayando que estas apuestas buscan integrar el impacto social y la sostenibilidad en la forma en que se construye la empresa.

En el plano de la gestión de personas, la discusión toca un punto todavía más sensible: cómo se forma el liderazgo del futuro. "El desarrollo del talento femenino no comienza en el primer cargo ejecutivo, sino mucho antes", sostiene la HR director de América Latina de Bunzl, Rocío Trejo. "Si queremos organizaciones más diversas, innovadoras y sostenibles en el futuro, debemos contribuir hoy a ampliar las oportunidades y referentes disponibles para las próximas generaciones", agrega.

La importancia de las referentes

Un elemento común

en estas iniciativas es el involucramiento directo de ejecutivos y profesionales de las propias compañías como referentes para las generaciones que vienen. Pero más allá del efecto externo, ese rol también está generando impactos puertas adentro, un "efecto espejo" que empieza, además, a permear la cultura organizacional y la forma en que se toman decisiones.

En Finning, por ejemplo, Flores señala que "el efecto a nivel interno es el empoderamiento: nuestras profesionales, al verse como modelos a seguir, aceleran su propio liderazgo y refuerzan su compromiso". Además, asegura que la premisa de que diversidad e innovación son claves para el desarrollo sostenible hoy guía el diseño de sus programas de desarrollo de talento.

Trejo dice que en Bunzl muchas líderes reconocen que esta experiencia también ha sido transformadora para su propio estilo de liderazgo, generando mayor atención al impacto de sus decisiones, algo que se refleja incluso en los procesos de sucesión y formación interna.

En Saesa, en tanto, González describe un fenómeno similar: "Hacia adentro, fortalece el sentido de propósito, el liderazgo consciente y el orgullo de pertenencia". La

diversidad, en ese sentido, empieza a dejar de ser un discurso para convertirse en un criterio de gestión.

La pregunta de fondo es si este tipo de apuestas de largo plazo está realmente extendiéndose en el mundo empresarial chileno o sigue siendo un fenómeno acotado. Para Salosny, todavía existe una brecha importante. "En general, las empresas que impulsan este tipo de iniciativas son multinacionales que siguen lineamientos internacionales. En muchas empresas locales todavía se ve el voluntariado como acciones puntuales, más que como una estrategia de vinculación de largo plazo", advierte.

“Hoy las industrias productivas requieren más mujeres en áreas técnicas y científicas para aumentar su capacidad de innovación, competitividad y adaptación,” señala Macarena Salosny, de Inspiring Girls.

GRUPO DF
DF DFLIVE DF MAS DF SUDJ SEÑAL DF
CAPITAL ED. 11/10

Director: José Tomás Santa María / **Subdirectora:** Paula Vargas / **Gerente Comercial:** José Ignacio De la Cuadra /

Editora: Claudia Marín / **Director Creativo y Arte:** Rodrigo Aguayo

Coordinadora: Marcia Aguilar / **Dirección** Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl

Impreso por Gráfica Andes Limitada, que solo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación