

**DINOS
QUE PIENSAS****opinion@estrellaarica.cl****@EstrelladeArica****La Estrella de Arica**

Liderazgo femenino en industrias estratégicas

Cada 8 de marzo nos invita a reflexionar no solo sobre los avances alcanzados para las mujeres, sino sobre los desafíos que persisten en sectores históricamente masculinizados como la industria de procesos, la celulosa, el papel y la minería.

Durante años, la participación femenina en estas industrias fue limitada y, en muchos casos, relegada a determinados roles. Sin embargo, ese escenario ha cambiado de manera sostenida. Hoy las mujeres no solo forman parte del sector: lideran equipos, gestionan áreas críticas y aportan innovación en espacios técnicos y de toma de decisiones.

En industrias como la de la celulosa y el papel, donde la seguridad, la eficiencia operativa y la sostenibilidad son pilares estratégicos, el liderazgo femenino ha demostrado que la diversidad fortalece la gestión. Incorporar distintas miradas no es solo una cuestión de equidad, sino también de competitividad y excelencia.

Lo mismo ocurre en la industria minera, uno de los motores productivos del país. Asumir responsabilidades en

áreas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) implica gestionar riesgos, resguardar a las personas y asegurar estándares exigentes en entornos complejos. La presencia femenina en estos espacios aporta una mirada integral, rigurosa y orientada a la mejora continua.

El avance es claro, pero no está exento de brechas. Persisten sesgos en trabajos tradicionalmente masculinos y desafíos vinculados a la visibilidad en redes de decisión. Superarlos requiere procesos objetivos de selección y promoción, igualdad real de oportunidades y una cultura organizacional que valore el talento por sus capacidades. Hablar de liderazgo femenino no es hablar de cuotas, es hablar de competitividad. Las empresas que comprenden esto avanzan más rápido hacia estándares de excelencia, innovación y sostenibilidad. No se trata solo de abrir oportunidades, sino de reconocer que el talento no tiene género y que desaprovecharlo implica una pérdida valiosa.

Las empresas tienen un rol clave. Promover políticas de equidad en recluta-

miento y desarrollo, establecer metas claras de representación femenina, impulsar programas de liderazgo y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal. A fin de cuentas, medidas concretas que deben formar parte de la estrategia, no solo de una declaración.

El mensaje para las nuevas generaciones es claro: que confíen en sus capacidades y no limiten sus aspiraciones. Las industrias necesitan diversidad, talento y nuevas miradas para enfrentar los desafíos del futuro. Ocupar espacios de liderazgo no es una excepción; es parte natural de la evolución que estamos viviendo. Avanzar hacia entornos más inclusivos no solo es una deuda, sino una decisión fundamental para construir industrias más seguras, innovadoras y sostenibles.

Sandra Valderrama
HSE Manager Chile
Valmet

Karla Cruces
HSE Engineer
Valmet