



Columna

David McLoughlin,
Vicepresidente de Personas y Sostenibilidad de Komatsu Latinoamérica



Diversidad, el motor de la empleabilidad en la gran industria

La gran industria enfrenta hoy un desafío estructural: atraer y retener talento en un contexto laboral cada vez más exigente. La demanda por perfiles calificados supera a la oferta, y una de las causas de fondo es la baja diversidad en los equipos de trabajo, especialmente en sectores históricamente masculinizados como la minería y la manufactura.

Este escenario no es solo una percepción. Según la OCDE, el 85% de las empresas manufactureras considera la diversidad un factor estratégico para cerrar brechas de talento y mejorar el desempeño organizacional. A su vez, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial indica que las mujeres representan solo el 37% de la fuerza laboral en manufactura, reflejando una subrepresentación persistente en áreas técnicas e industriales.

Las nuevas generaciones han acelerado este cambio de paradigma. Hoy no basta con ofrecer estabilidad laboral: los profesionales buscan entornos inclusivos, flexibles y con sentido, donde el bienestar, la equidad y las oportunidades de crecimiento formen parte de la propuesta de valor. En este contexto, construir marcas empleadoras sólidas dejó de ser un desafío comunicacional para convertirse en una decisión estratégica de negocio.

En Komatsu entendemos que avanzar en diversidad re-

quiere pasar del discurso a la acción. Por ello, hemos impulsado iniciativas que buscan generar condiciones reales de desarrollo. Para los perfiles técnicos, destacan programas como Técnicas Komatsu, orientado a la formación de mujeres en roles técnicos, y Red M, una red de mentoría que acompaña a nuevas colaboradoras desde su incorporación, facilitando su integración y fortaleciendo su proyección dentro de la organización.

A nivel regional y para perfiles de liderazgo, el Women's Leadership Program refuerza este compromiso mediante instancias de mentoría con líderes de la compañía y espacios de coaching grupal, promoviendo el desarrollo de habilidades de liderazgo y la construcción de redes de colaboración entre mujeres de distintas filiales.

El cambio cultural no es inmediato ni lineal, pero ya está en marcha. Avanzar hacia organizaciones más diversas no solo amplía el acceso al talento, sino que fortalece la innovación, mejora la toma de decisiones y aumenta la capacidad de adaptación frente a los desafíos de una industria en constante transformación. Si la gran industria aspira a seguir siendo un motor de empleabilidad y desarrollo, debe repensar su relación con las personas. Hoy, la diversidad es una condición indispensable para la competitividad y la sostenibilidad futura.