

Más mujeres en directorios: nuevas perspectivas que enriquecen la gestión empresarial

Durante décadas, los directorios de las grandes empresas en Chile fueron un espacio casi exclusivo para hombres. Hoy, con la nueva ley “Más Mujeres en Directorios”, esa realidad comienza a transformarse en una oportunidad estratégica para todo el país. La norma no solo busca corregir desigualdades históricas, sino que reconoce que la diversidad de género es un factor estratégico clave para la innovación y la competitividad de las organizaciones.

Un ejemplo claro de cómo la participación femenina puede transformar sectores tradicionalmente masculinos es la minería chilena. Hoy, la Gran Minería lidera a nivel mundial en participación de mujeres, alcanzando un 23,1% en el primer semestre de 2025, en 13 empresas que representan 26 operaciones. Este crecimiento demuestra que, cuando se abren oportunidades, las mujeres aportan liderazgo, experiencia y nuevas perspectivas que enriquecen la gestión empresarial.

Desde nuestra experiencia como head hunters, la clave no está en llenar cargos por cumplir cuotas, sino en identificar mujeres que realmente puedan sumar valor. Su incorporación a los directorios debe transformar decisiones, impulsar innovación y fortalecer la cultura corporativa. Esto también requiere que las empresas ofrezcan espacios de desarrollo y que las profesionales asuman sus responsabilidades con visión y eficacia.

Ahora bien, si miramos la foto más amplia, vemos avances y desafíos. En 2024, la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA alcanzó apenas un 20,3%, lo que muestra cuánto camino queda por recorrer en el sector privado. En contraste, el sector público marcó un récord histórico: a través del Sistema de Alta Dirección Pública, el 41% de los nombramientos correspondió a mujeres (182 designaciones), llevando a Chile al nivel promedio de los países de la OCDE.

Estos números refuerzan una idea fundamen-



Keren Castellano
Directora de To Contact

tal: la diversidad no es un gesto simbólico, es un imperativo estratégico. Estudios como el de McKinsey muestran que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 25% más de probabilidades de superar la rentabilidad promedio. Y según investigaciones de las universidades de Glasgow y Leicester, las compañías con más de un 30% de mujeres ejecutivas tienen más probabilidades de superar en resultados a aquellas con menor diversidad.

La ley establece un modelo gradual, pero el verdadero cambio requiere voluntad y compromiso sostenido de quienes ejercen el liderazgo en las empresas. Más allá de la normativa, lo esencial es construir culturas inclusivas que permitan a las mujeres acceder, desarrollarse y liderar en igualdad de condiciones.

Desde nuestro trabajo, que nos acerca de manera directa a la realidad de distintas organizaciones, vemos con claridad que su aporte en la alta dirección dista de ser simbólico: es un motor de innovación, legitimidad y progreso para las empresas y para el país.

Estamos frente a una oportunidad histórica para redefinir la alta dirección y construir organizaciones más diversas, estratégicas y sostenibles. Más mujeres en los directorios significa más miradas, más talento y un futuro empresarial más sólido y competitivo.