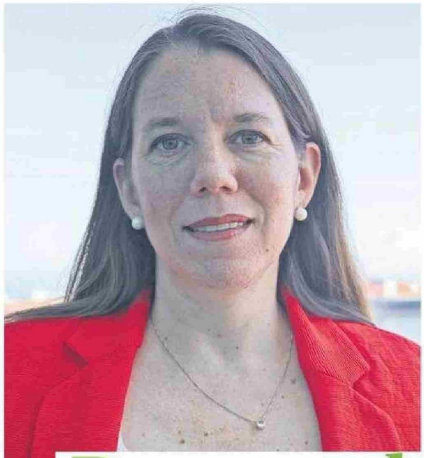
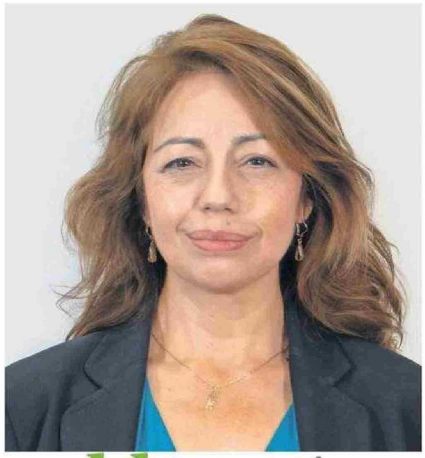
LITORALPRESS

Fecha: 22-06-2025
Medio: La Estrella de Iquique
Supl. : La Estrella de Iquique - Edición Especial
Tipo: Noticia general
Título: **Romper el molde: mujeres de Tarapacá hablan del avance de los liderazgos femeninos**

Pág. : 7
Cm2: 718,3
VPE: $ 1.198.793

Tiraje: 9.500
Lectoría: 28.500
Favorabilidad: No Definida





Romper el molde: mujeres de Tarapacá hablan del avance de los liderazgos femeninos

CECILIA MACÍAS ARAYA, LIDER DE EMPLEABILIDAD LOCAL DE TECK.

JENNIFER PERALTA MONTECINOS, VICERRECTORA ACAD. DE LA UTA.

ANGÉLICA JOFRÉ CORREA, GERENTA DE DESARROLLO EN COLLAHUASI.

Incluso en sectores históricamente masculinizados, la región se perfila como un territorio donde la equidad de género comienza a consolidarse desde potentes liderazgos.

Valentina Pizarro B.

Ingresar a un cargo directivo en la industria minera, es para muchas mujeres una conquista que aún implica vencer estereotipos, barreras invisibles y estructuras culturales heredadas. Lo sabe bien Angélica Jofré, gerente de Desarrollo de Personas y Organización en la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, quien ha experimentado tanto los obstáculos como la transformación progresiva de este sector clave para el norte.

"Las mujeres en minería enfrentamos desafíos culturales y estructurales, pero también he sido testigo de cómo se han ido derribando muchas de esas barreras con voluntad, políticas concretas y equipos que valoran el talento, más allá del género", agrega Jofré.

En Collahuasi, en 2024, más del 54% de quienes ingresaron como jóvenes profesionales fueron mujeres. La compañía cuenta con políticas de compensación en controles contra las brechas salariales, programas de prevención del acoso y una planificación estratégica que visibiliza talentos femeninos para roles críticos. No obstante, todavía persisten desafíos como los sesgos inconscientes o la falta de referentes en altos cargos, lo que obliga a mantener la mirada en la transformación cultural.

Durante las últimas dos décadas, la participación femenina en el mercado laboral chileno ha evidenciado un crecimiento sostenido que refleja un cambio estructural significativo. Mientras que en la década de 1980 solo tres de cada diez mujeres formaban parte activa del mundo del trabajo, hoy esa cifra se ha elevado al 50% aproximadamente. Este avance, que se alinea con la tendencia general de América Latina, muestra una mejora concreta en las condiciones de acceso para las mujeres. Sin embargo, la comparación con la participación masculina, que alcanza un 71%, deja en evidencia una brecha persistente que sigue marcando desigualdades estructurales en términos de acceso, permanencia y condiciones laborales.

"El liderazgo femenino aporta una mirada valiosa y complementaria. Para que ese talento prospere, necesitamos crear condiciones habilitantes: formación continua, redes de apoyo, conciliación vida-trabajo y un entorno respetuoso", enfatiza Jofré, quien además reconoce en la Mesa Regional de Género, impulsada por la Seremi de la Mujer en la región, como una herramienta clave para visibilizar desafíos comunes entre sectores público y privado.

Cecilia Macías, líder de Empleabilidad Local de Teck Quebrada Blanca, no solo ha abierto camino para las mujeres en la minería, sino que también ha asumido el compromiso de empoderar a mujeres desde el mundo estudiantil y académico, a través de estrategias de vinculación y atracción temprana.

La participación femenina en Teck creció del 16% en 2018, al 27% en 2024. "Es muy importante la incorporación de mujeres de la región de Tarapacá en la industria, porque lo que buscamos en Teck son equipos diversos e inclusivos. Esperamos seguir aumentando progresivamente la participación femenina en minería, porque estamos convencidos de que los equipos diversos son un mejor aporte a los resultados de la compañía", dice Macías.

> "Se ha comprendido que la equidad no es un asunto de mujeres, sino una mirada del mundo que nos beneficia a todos".
>
> **Dr. Jenniffer Peralta,**
> vicerrectora académica Universidad de Tarapacá.

Para la ejecutiva, desde su experiencia profesional, "la preparación es fundamental para que tanto mujeres como hombres puedan destacarse en la industria. En el caso específico de mujeres, es necesario que ellas crean en sus capacidades. La minería no es una industria fácil porque te desafía constantemente, pero también te permite contribuir al desarrollo de la comunidad y del país. Quiero que más mujeres locales vean en la minería una oportunidad para crecer y aportar".

AVANZAR SIN PERDERSE

La experiencia en el mundo académico tampoco está exenta de complejidades. La doctora Jenniffer Peralta, vicerrectora académica de la Universidad de Tarapacá y una de las voces más influyentes en psicología del trabajo organizacional, describe este tránsito como un recorrido por laberintos de cristal. "En el mundo académico y científico, los estereotipos de género permean las expectativas sobre liderazgo y la forma de evaluación de éste. A pesar de los avances, las barreras no han desaparecido", explica la Dra. Jenniffer Peralta.

En el caso de las regiones del norte de Chile, las desigualdades están acentuadas dadas las particularidades relacionadas al entorno cultural y relacionadas con las áreas productivas de mayor presencia en el extremo norte, en las que los estereotipos de género han sido tradicionalmente más fuertes. Peralta destaca los esfuerzos institucionales que se han gestado desde la propia academia, como los proyectos InES Género, la implementación de la Ley 21.369 en las universidades y las políticas internas de paridad en órganos superiores. "Se ha comprendido que la equidad no es un asunto de mujeres, sino una mirada del mundo que nos beneficia a todos".

Explica que en Tarapacá, las mesas de trabajo impulsadas por la Seremi de la Mujer han comenzado a generar impacto concreto: estandarización de protocolos, enfoque de género en orientación vocacional, prevención de violencia laboral y articulación multisectorial. La vicerrectora subraya que, en regiones extremas, la distancia geográfica respecto del centro político y económico del país también profundiza las desigualdades. La retención de talento, la visibilidad y el acceso a cargos de decisión siguen siendo retos mayores.

Si bien el 52% de las mujeres participan del mercado laboral, aún se arrastra una brecha de casi 20 puntos respecto a los hombres, según cifras del Ministerio del Trabajo. Y en los cargos de alta dirección, tanto en el ámbito público como privado, las mujeres no superan el 25% de representatividad.

"El acceso al liderazgo sigue condicionado por estereotipos, por una estructura androcéntrica del poder y por la carga de los cuidados, que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres", afirma la Dra. Débora Jana, coordinadora del Observatorio Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile (Usach). Enfatiza que con estos liderazgos existe un fenómeno conocido como efecto derrame, que ocurre cuando ellas al acceder a cargos altos, tienden a proponer mejoras para todas las trabajadoras de sus organizaciones.

La realidad en el mundo empresarial es alentadora. El porcentaje de mujeres en la alta gerencia ha aumentado de manera gradual y sostenida, pasando de un 21% a un 24% en los últimos cinco años. Más notorio aún ha sido el avance en los directorios, donde la representación femenina subió de un 13% en 2021 a un 24% en 2024.