

**E ENZO MOLINA**, jefe de proyecto Vetas de Talento, de Fundación Chile:

## “Dejar fuera a las mujeres significa estancar el desarrollo”

*El profesional abordó el valor estratégico de impulsar el liderazgo femenino y las transformaciones culturales en sectores tradicionalmente masculinos.*

**¿Qué rol cumplen hoy los programas de formación en el desarrollo de mujeres líderes en sectores productivos?**

- La formación con enfoque de género y pertinencia territorial es fundamental para abrir caminos reales de inserción

laboral en sectores históricamente masculinizados, como la minería, la construcción o la energía. Muchas de las mujeres que participan en nuestras capacitaciones son jefas de hogar, con necesidades específicas y reales. Por eso desarrollamos programas más flexibles, con estudios de levantamiento previos que permitan adaptar los contenidos a las capacidades y requerimientos de quienes más necesitan trabajar. Ya no se trata solo de cumplir cuotas, sino de generar oportunidades transformadoras.

**-¿Cómo se traduce ese cambio en industrias donde tradicionalmente la participación femenina ha sido baja?**

- Estamos ante un cambio cultural profundo. Incorporar mujeres en puestos de liderazgo no solo permite una mayor diversidad en los equipos; también introduce nuevas miradas y formas de trabajo. Esto se ha reflejado en áreas como Recursos Humanos, en la gestión comunitaria y en el enfoque de las capacitaciones mismas. La inclusión femenina ha aportado flexibilidad, empatía y una manera distinta de liderar. Y ese cambio, que antes se veía como algo cuadrado, hoy abre posibilidades concretas de desarrollo más humano, colaborativo y sostenible.

**“Estamos ante un cambio cultural profundo. Incorporar mujeres en puestos de liderazgo no solo permite una mayor diversidad en los equipos; también introduce nuevas miradas y formas de trabajo”.**

**- Fundación Chile ha impulsado experiencias como el programa de camiones de extracción. ¿Qué aprendizajes dejó esa iniciativa?**

- Ese programa fue muy significativo. Logramos capacitar a un grupo 100% compuesto por mujeres en un rubro altamente masculinizado, muchas de ellas en situación de alta vulnerabilidad. El 100% finalizó la formación y hoy trabajan en distintas regiones del país, desde Valparaíso hasta el norte y Rancagua. Esta experiencia no solo benefició a las participantes; también generó un efecto demostrativo: otras empresas comenzaron a replicarlo. Hoy existen estaciones de trabajo con 100% mujeres y, en algunos casos, se establecen cuotas de ingreso 70% femenino y 30% masculino, algo impensado hace algunos años. También estamos trabajando en áreas como talento digital, analítica de datos y herramientas online, pensando en los trabajos del futuro y en cómo prepararlas desde ya.

**- ¿Cómo se puede fortalecer la red de apoyo posterior a la formación para que más mujeres puedan asumir roles de liderazgo en su trabajo?**

- Es fundamental que las empresas comprendan que no basta con capacitar. Las mujeres no pueden enfrentar solas el camino posterior. Se requiere infraestructura adecuada, condiciones mínimas en los espacios laborales y también acompañamiento. Existen programas de coaching que ayudan a trabajar temas como el



sello personal de liderazgo, el feedback efectivo o el manejo de información. Nosotros como Fundación Chile también fomentamos figuras como los aprendices, que permiten que las personas ingresen a las empresas con un acompañamiento en el puesto de trabajo durante los primeros meses. Eso hace toda la diferencia en su integración y desarrollo.

**- ¿Por qué impulsar el liderazgo femenino es clave para avanzar en modelos de desarrollo sostenibles e inclusivos?**

- Porque simplemente no puede haber sostenibilidad sin la participación de más de la mitad de la población. Dejar fuera a las mujeres significa estancar el desarrollo económico, social y tecnológico. Hoy más que nunca necesitamos ideas innovadoras, y esas surgen de la diversidad de miradas. En regiones como Valparaíso, donde hay un fuerte polo de innovación, es vital sumar a las mujeres no solo a los cargos operativos, sino también a las decisiones estratégicas. Y eso ya lo estamos viendo: hoy tenemos gerentas y liderazgos femeninos en sectores clave, y es desde regiones como esta donde también se proyecta un nuevo modelo para todo el país. ●