

MÁS MUJERES LLEGAN A LA INGENIERÍA A PESAR DE LAS BARRERAS CULTURALES



La incorporación de mujeres en la ingeniería chilena ha mostrado avances sostenidos en los últimos años. Distintas facultades de ingeniería han reportado aumentos en torno al 30% de matrícula femenina en el último tiempo, mientras que sectores históricamente masculinizados como minería, tecnología e infraestructura también muestran importantes alzas en esta materia.

La gerente de personas de JRI Ingeniería, Germanía Acevedo Hernández, destaca que las mujeres han asumido roles de liderazgo que antes solo habían sido ocupados por hombres, lo que marca un verdadero hito al liderar sectores clave de la ingeniería vinculada a la minería, a la tecnología, a la formación académica y a la gestión pública y privada.

“Hoy, la participación femenina es un valor que promueven las empresas y, muchas veces, los clientes -sobre todo en minería- solicitan incorporar el talento femenino en el

Impulsadas por políticas de equidad, liderazgo y conciliación, hoy las empresas promueven una integración más activa de profesionales mujeres, ampliando su presencia desde roles operativos hasta posiciones de supervisión y liderazgo en proyectos de gran escala.

desarrollo de los proyectos, alineados con la norma chilena 3262 que establece requisitos para un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal con el objetivo de reducir las brechas de género en

organizaciones públicas y privadas”, explica Acevedo.

La directora del Instituto de Investigación Científica y Tecnológica (Idictec) de la Universidad de Atacama (UDA), Ana Rivera, concuerda con este diagnóstico y asegura que la industria ha transitado desde el mero cumplimiento de cuotas hacia una integración real. Por ello, hoy es cada vez más común ver a mujeres asumiendo roles operativos, de dise-

ño y de supervisión en obras de gran envergadura, aportando innovación y eficiencia.

Sin embargo, resalta que la principal barrera para profundizar esta integración sigue siendo cultural y estructural: “A nivel de atracción, pesa la falta de referentes femeninos visibles en la alta dirección y es difícil para las jóvenes proyectarse en posiciones de liderazgo si no ven a otras mujeres ocupando esos espacios”.

En cuanto a la retención, el desafío crítico es la rigidez de las dinámicas laborales tradicionales. “La ingeniería de proyectos y el trabajo en faena exigen tiempos y presiones que, si no se acompañan de políticas reales de corresponsabilidad y flexibilidad, terminan forzando a profesionales de excelencia a abandonar el sector técnico para buscar áreas que permitan una mayor conciliación personal y familiar”, asegura.