

# Solo tres de cada diez gerentes de empresas públicas presentes en nuestra región son mujeres

En las empresas estatales que funcionan en Biobío, se está lejos de la paridad de género.

Pablo Martínez Tizka  
 cronica@estrellaconce.cl

**E**jecutivas de gremios productivos y académicas señalaron que existe necesidad de mayor presencia de mujeres en cargos gerenciales en empresas públicas del país y la región.

En el Biobío, actualmente funcionan siete empresas estatales: Asmar, Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE), Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente, Correos de Chile, Banco Estado, la Empresa Nacional del Petróleo (Enap) y Comercializadora de Trigo (Cotrisa).

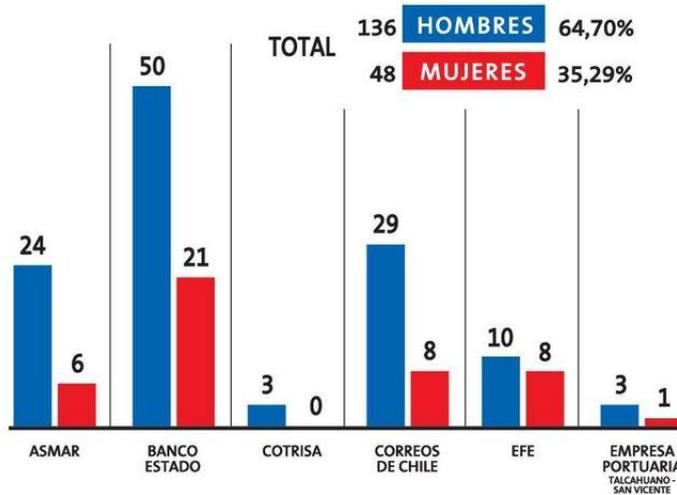
De acuerdo con el sitio web de Empresas Estatales, a nivel nacional, entre las empresas mencionadas, existen 136 hombres (64,70%) y 48 mujeres (35,29%) en puestos de gerencia.

El desglose determinó la siguiente distribución: Asmar con 24 hombres y 6 mujeres; Banco Estado con 50 hombres y 21 mujeres; Cotrisa con 3 hombres y cero mujeres; Correos de Chile con 29 hombres y 8 mujeres; EFE con 10 hombres y 8 mujeres. Por último, la Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente cuenta con tres hombres y una mujer.

**GREMIO PRODUCTIVO**  
 Beatriz Seguel, presidenta del Comité de Género y Liderazgo de la Cámara de la Producción y del Comercio (CPC) Biobío, señaló que tener más mujeres en puestos de gerencia es deseable y es un elemento generador de competitividad.

“La diversidad aporta valor. O sea, en el fondo, más que ver esto como un tema de justicia o de ética, estamos frente a una posibilidad de generar mayor valor en nuestra empresa si aportamos diversas mi-

## CARGOS GERENCIALES EN EMPRESAS PÚBLICAS DEL PAÍS Y LA REGIÓN



**Se reconoce un trabajo que se ha venido desarrollando de manera sistemática**

Constanza Villalobos, gerenta general de EFE Central

radas. Eso está comprobado en todas partes. Cada vez que se incorporan mujeres o se van cerrando las brechas, el valor generado por las compañías va aumentando. Se demora un tiempo, obviamente, pero genera mayor valor”.

En cuanto a lo que ocurre en las empresas, Se-

guel dijo que “la verdad es que yo veo que esto es un cambio progresivo. En el fondo, estamos dando paso. Quiero ser súper positiva al respecto, de pensar que existiendo la voluntad y existiendo un ecosistema empresarial donde ya se están observando que se está moviendo a abrirse, a constatar el valor de las mujeres, puedo decir que estamos avanzando”.

En cuanto a las cifras de gerencias en las empresas estatales, dijo que “obviamente hay una brecha entre hombres y mujeres, pero esa brecha se debería ir cerrando, vamos avanzando en cuanto a eso. Y en cuanto a cómo hacerla más efectiva y más rápida, creo que aquí tiene que ver también con evidenciar y comunicar los resultados de lo que significa, conversar sobre lo que significa un equipo diverso y mostrar el valor de ello”.

Como reflexión final, Seguel manifestó que “no creo en las cuotas y en la

asignación por imposición. Creo que finalmente terminan jugando, a veces, incluso en contra de las mujeres, porque el imponer a alguien por sobre otro, finalmente genera a veces resistencia y alguna brecha”.

### FERROCARRILES

De las empresas estatales en la región, EFE es la que está más cercana a la paridad en cargos gerenciales, con 8 mujeres de un total de 18.

Constanza Villalobos, gerenta general de EFE Central, señaló a La Estrella que “ha sido muy motivante y satisfactorio ser la primera mujer que se desempeña como gerente general de EFE Central, cargo que ha sido representado durante años por hombres del mundo ferroviario. De esta manera también me enorgullece mucho, comentar que contamos con paridad en nuestro comité ejecutivo, donde podemos abordar diferentes perspectivas y tener una cultura

organizacional más inclusiva, aumentando la innovación, creatividad, colaboración y resultados económicos”.

En definitiva, informó que “el año 2024 alcanzamos el 56% de participación femenina en cargos de liderazgos, obteniendo el 12° lugar en el ranking Imad (Índice de Mujeres en Alta Dirección de Mujeres Empresarias), instrumento que mide presencia femenina en la alta dirección de las empresas más grandes de nuestro país. Es un reconocimiento al trabajo que se ha venido desarrollando de manera sistemática, para fortalecer los liderazgos femeninos y abrir espacios dentro de la organización para crecer”.

### ACCIONES CONCRETAS

Paula Quiñones, académica de Ingeniería Comercial de la USS, expresó que “no debemos olvidar que los gobiernos de turno debiesen ser uno de los primeros en dar el ejemplo, haciendo referencia al objetivo n°5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, a saber, equidad de género. Pero particularmente en la meta 5.5, que busca asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública”.

Añadió que “hay algunos estudios que indican que contratar mujeres en cargos de alta dirección tiene varios beneficios, partiendo por la oportunidad de ampliar la búsqueda de más y mejores talentos. Por otra parte, uno puede observar que la mirada femenina en la gestión abre la posibilidad a reconocer ciertas habilidades naturales en ellas, como es el trato más cercano con personas”.