



emprendiendo

Por Alejandra Mustakis, emprendedora y empresaria chilena

Mujeres y liderazgo: cambiar la narrativa para cambiar la realidad

Si queremos que la equidad sea más que una aspiración, hay que cambiar la narrativa. No pedir permiso, sino diseñar el futuro con nuestras propias reglas. Hablar menos de lo que nos falta y más de lo que estamos creando. Porque el liderazgo femenino no es una moda ni una cuota: es una fuerza transformadora que llegó para quedarse.

Cuando hablamos de mujeres y liderazgo, muchas veces pareciera que estamos pidiendo permiso para participar en espacios donde deberíamos estar de forma natural. Este enfoque tiene que cambiar, y para ello, hay que transformar la conversación y la manera en que construimos el ecosistema emprendedor y empresarial en Chile.

Hay avances en la presencia femenina en el mundo corporativo, pero también una brecha que sigue pesando. Los últimos resultados del VI Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile —elaborado en conjunto por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Economía y la Fundación ChileMujeres—, dan cuenta de esta realidad: de las 500 empresas analizadas, un 39,6% de la dotación total son mujeres, pero la cifra disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de la organización. La participación de mujeres es de sólo un 25,6% en las gerencias de primera línea y de 22,1% en los directorios. Las mujeres emprenden, lideran y crean impacto, pero todavía se enfrentan a un sistema que no siempre las ve ni las valora en su real dimensión. El problema no va por la falta de talento o capacidad, sino por cómo está diseñado el tablero de juego. Y ahí está el principal desafío: agregar más jugadoras es importante, pero más lo es cambiar las reglas.

El cambio empieza en cómo nosotras mismas contamos la historia. Si seguimos repitiendo que las mujeres “llegamos tarde” al mundo empresarial, reforzamos una narrativa de déficit. Pero si hablamos de que estamos transformando la forma de hacer negocios con una mirada más colaborativa, amorosa, innovadora y humana, la conversación es diferente. No estamos aquí para encajar en un modelo preexistente, sino para redefinirlo. Un reciente estudio de Ipsos así lo demuestra. Según el análisis y la percepción de los encuestados, el liderazgo femenino refleja mayor empatía, inclusividad, confianza, y destaca por ser más ético, en comparación con una jefatura masculina.

Tanto en el emprendimiento como en el sector corporativo, las mujeres demostramos con creces nuestro aporte significativo, reconocido incluso desde el punto de vista económico por organismos como ONU Mujeres o las Naciones Unidas en cuanto al aumento que significaría la equidad laboral en el PIB Mundial. Un ecosistema más equitativo es sinónimo de crecimiento y sostenibilidad. Diversidad es innovación, y hoy está más que demostrado que los equipos diversos toman mejores decisiones, generan mayor valor y tienen mejores resultados. La pregunta es: ¿cómo hacemos para que esto deje de ser un argumento teórico y se convierta en una realidad tangible?

La respuesta no está solo en las mujeres, sino en todos. Necesitamos que quienes ya ocupan espacios de poder —hombres y mujeres—, comprendan que la equidad es la oportunidad de construir algo mejor. Y para eso, hay que pasar de la teoría a la acción.

Se necesitan políticas claras en financiamiento, mentorías que realmente abran puertas, espacios donde la voz de las mujeres no sean la excepción, sino la norma. Y, sobre todo, necesitamos más ejemplos de liderazgo femenino visible, diverso y sin etiquetas para que las nuevas generaciones puedan verse reflejadas.

Si queremos que la equidad sea más que una aspiración, hay que cambiar la narrativa. No pedir permiso, sino diseñar el futuro con nuestras propias reglas. Hablar menos de lo que nos falta, y más de lo que estamos creando. Porque el liderazgo femenino no es una moda ni una cuota: es una fuerza transformadora que llegó para quedarse.