

AUMENTO ES RESULTADO DE UNA COMBINACIÓN DE FACTORES:

Participación femenina en roles de liderazgo en innovación alcanza récord histórico con 32,5%

Las empresas están comprendiendo mejor la importancia de la diversidad, no solo como un objetivo ético, sino como un catalizador clave para la innovación y el crecimiento económico, dicen desde MIC Business Consulting, pero advierten que sigue siendo un desafío lograr una representación equitativa en las posiciones más altas de toma de decisiones en muchas industrias, especialmente en sectores altamente tecnológicos. **SOFÍA MALUENDA**



El incremento en la participación femenina en roles de liderazgo en innovación es un reflejo claro del progreso hacia una mayor equidad de género. Alcanzar el 32,5% en 2024, el nivel más alto hasta la fecha, marca un avance "histórico". Así lo cataloga Clarita Cortés, head of Culture and Organizational Change de MIC Business Consulting, quien indica que esto demuestra que las empresas están comprendiendo mejor la importancia de la diversidad, no solo como un objetivo ético, "sino como un catalizador clave" para la innovación y el crecimiento económico: "Las unidades de innovación prosperan cuando se incluyen diferentes puntos de vista, y la participación femenina aporta nuevas perspectivas y enfoques creativos".

A LO LARGO DE LOS AÑOS

La evolución de la participación femenina en innovación ha pasado por diversas etapas durante los últimos 15 años, según se puede advertir en las cifras del ranking (ver infografía). En los primeros años, el crecimiento fue lento y estable, con un aumento significativo en 2012, cuando alcanzó el 14%. En los siguientes años hubo fluctuaciones, destacándose un fuerte crecimiento en 2019, con un 32% de participación femenina. Sin embargo, la pandemia generó un retroceso, cayendo a 23% en 2023. A pesar de esto, 2024 ha marcado un "notable repunte", alcanzando el 32,5%, el nivel más alto hasta la fecha.

Esta evolución refleja cómo, al igual que en otros aspectos de la innovación en Chile, la participación femenina ha pasado por diferentes etapas de crecimiento. En un principio, según analiza el informe, los avances fueron "limitados", pero con el tiempo, las iniciativas de innovación se han vuelto más estructuradas y abiertas a nuevas perspectivas, creando mayores oportunidades para las mujeres en roles de liderazgo. "En los últimos años, con un enfoque más abierto y colaborativo, hemos visto un impulso decidido hacia la inclusión y la diversidad en puestos directivos", se lee en el análisis. Y agregan: "La reducción de la brecha de género es clara, y de mantenerse esta tendencia, se espera que la participación femenina continúe creciendo en los próximos años. Este cambio representa una oportunidad significativa para las empresas que buscan aprovechar la diversidad como un motor de innovación y competitividad".

MULTIFACTORIAL

En particular este año, el aumento de la participación femenina en innovación es resultado de una combinación de factores, sostiene la experta de MIC Business Consulting. "En primer lugar, lo más importante a destacar es que los equipos de innovación en su base son altamente paritarios, a diferencia de otros departamentos. Esto permite que, al momento de que se necesiten cargos de altos mandos y liderazgo, se destaquen mutuamente las mujeres en el mismo nivel que los hombres y, por lo mismo, se facilite su acceso", explica Cortés.

Además, en el entorno corporativo, también han visto un cambio cultural significativo. "Cada vez más empresas se han dado cuenta de que la diversidad de género es un activo estratégico. Incluso, diversos estudios destacan que cuando el liderazgo es diverso, este genera mejores resultados y, en consecuencia, más éxito para los departamentos de innovación", agrega la ejecutiva.

Por último, señala que las políticas públicas y las iniciativas empresariales que promueven la igualdad de género han sido "cruciales". "En Chile, programas como las cuotas de género y las campañas para impulsar la participación de mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) han abierto el camino hacia un mayor acceso de mujeres a sectores de innovación. El acceso a la educación técnica y superior ha crecido, junto con programas corporativos que buscan fomentar el liderazgo femenino desde etapas tempranas de la carrera".



PARA QUE SIGA AUMENTANDO

Para que este crecimiento continúe, Cortés indica que lo más importante es que exista la contratación paritaria de los equipos en su origen. "Esto hace que luego, de forma natural, se pueda acceder a puestos de liderazgo", explica. Asimismo, dice, la política de contratación paritaria tiene que estar sustentada en dos aspectos fundamentales. "El primero son las políticas de conciliación entre la vida profesional y personal. Las políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y licencias parentales equitativas, son clave para evitar la fuga de talento femenino en momentos críticos de sus carreras. Esto permite que las mujeres puedan atreverse y ser mayormente aceptadas en cargos de altos mandos y, por lo mismo, comienzan a tener mayor presencia en el mundo de la innovación", comenta.

El segundo factor relevante que permite que esta cifra siga creciendo, dice, son las políticas de visibilidad femenina. "Donde existan programas de mentoría para mujeres, especialmente en el ámbito de la innovación, son fundamentales para darles el apoyo y las herramientas necesarias para ascender en sus carreras. Además, las empresas deben promover iniciativas donde líderes consolidados impulsen el desarrollo profesional de mujeres talentosas hacia roles de toma de decisiones. Esto lleva a que es importante asegurar que se brinde formación continua en habilidades relacionadas con la tecnología y la innovación, áreas donde la brecha de género aún persiste. Asimismo, la visibilidad de mujeres permite que sean vistas como modelos a seguir por otras que puedan estar interesadas en carreras laborales similares", explica.

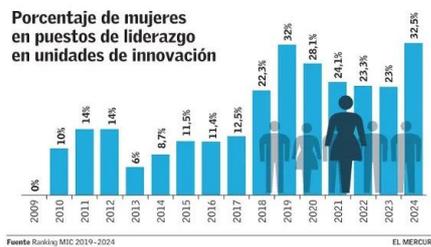
Contar con mujeres en roles de liderazgo en innovación es "esencial", complementa María Elba Chahuán, fundadora y directora de empresas, porque aportan una diversidad de perspectivas que "enriquece el proceso creativo y mejora la toma de decisiones".

Agrega: "Las mujeres líderes tienden a fomentar una cultura más inclusiva y colaborativa, lo que es relevante en entornos de innovación, donde la creatividad y la resolución de problemas complejos requieren diferentes enfoques y puntos de vista. Además, se ha demostrado que las empresas con mayor representación femenina en cargos directivos suelen obtener mejores resultados financieros, ya que un liderazgo diverso impulsa decisiones hacia soluciones sostenibles y socialmente responsables".

Para aumentar la presencia de mujeres en estos roles, Chahuán señala que es importante que las empresas implementen políticas de igualdad y flexibilidad que les permitan equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales. "En paralelo, es necesario actualizar la cultura organizacional para que el cambio ocurra tanto en las políticas como en la toma de conciencia. Además, se debe promover activamente el desarrollo profesional de las mujeres con iniciativas que les permitan fortalecer sus habilidades y aspirar a posiciones de liderazgo", reflexiona.

Otro aspecto fundamental, agrega Rocío Fonseca, exgerenta de Innovación de Corfo y directora de MadefimConce, es también la diversidad entre mujeres. "Cuando las mujeres logran acceder a C-Level, a cargos de directorio, también tenemos que buscar la diversidad en ellas, porque el patrón continuo que estamos viendo es que tienen perfiles muy similares a los hombres: tienen estudios en finanzas, MBA, y tenemos que buscar diversidad en todo sentido, no solamente de género", destaca.

Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en unidades de innovación



"Las unidades de innovación prosperan cuando se incluyen diferentes puntos de vista, y la participación femenina aporta nuevas perspectivas y enfoques creativos"

ROCÍO FONSECA
 Head of Culture and Organizational Change of MIC Business Consulting.



"Cuando las mujeres logran acceder a C-Level, a cargos de directorio, también tenemos que buscar la diversidad en ellas"

ROCÍO FONSECA
 Exgerenta de innovación de Corfo y directora de MadefimConce



"Es necesario actualizar la cultura organizacional para que el cambio ocurra tanto en las políticas como en la toma de conciencia"

MARÍA ELBA CHAHUÁN
 Fundadora y directora de empresas