

Enfoque Regional

"BRILLEMOS JUNTAS":
Impulso y fortalecimiento de negocios liderados por mujeres jefas de hogar

Proyecto GORE-SernamEG
Pág. 10-13

Mirada Nacional

Alejandra Mustakis y su análisis sobre el liderazgo

Pág. 14-17

Alumni

¿Cómo acortar la brecha de género en los cargos de liderazgo?

Pág. 28-29

Investigación FEN

Investigaciones asociadas a género en directorios y organizaciones

Pág. 26-27

perspectiva

Socioeconómica



5ª edición- Diciembre 2024

Perspectiva

Socioeconómica

Revista de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca



Edición General

Dr.Arcadio Cerda Urrutia

Decano de la Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Talca

Redacción

Wendy Lucena Barboza

Periodista

Diseño

Daniel Castro Salas

Diseñador

Fotografías

Archivo de la Facultad de Economía y Negocios

Universidad de Talca

Archivo de la Direccion de Comunicaciones Corporativas

Universidad de Talca

Archivo de la Faculta de Ingeniería

Universidad de Talca

**Las opiniones expresadas en esta publicación son responsabilidad exclusiva de quienes las manifiestan y pueden no coincidir con la postura institucional de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca*



Biblioteca Campus Talca
Universidad de Talca

Contenidos

Editorial	07
Enfoque Regional	10
Mirada Nacional	14
Perfil Empresarial	20
Columnas de Opinión	22
Investigación FEN	26
Alumni	28
Yo Recomendando	32
¿Qué es y cómo funciona?	36



Dr. Arcadio Cerda Urrutia

Decano
Facultad de Economía y Negocios

En un mundo en constante transformación, las mujeres están asumiendo un papel cada vez más protagonista en la construcción de un futuro más equitativo y sostenible. Sin embargo, aún enfrentamos desafíos significativos, como las brechas salariales, la falta de acceso a recursos para emprender y las barreras estructurales que limitan la independencia económica de muchas mujeres, especialmente en contextos regionales como en el Maule, marcado por una alta ruralidad y elevados niveles de desempleo en algunas zonas.

En esta nueva edición de la revista “Perspectiva Socioeconómica” de nuestra Facultad, ofrecemos un espacio de reflexión, aprendizaje e inspiración para quienes creen en el potencial transformador de las mujeres. Aquí exploraremos temas críticos, como las brechas salariales, que no solo constituyen una injusticia económica, sino también un reflejo de inequidades más profundas que exigen atención urgente. Además, destacaremos cómo el emprendimiento puede ser una herramienta poderosa para superar estas desigualdades, permitiendo a las mujeres no solo generar ingresos, sino también liderar, innovar y transformar sus comunidades.

El camino hacia la independencia económica es mucho más que un logro personal: es un acto de resistencia, valentía y visión hacia un mundo donde el talento y el esfuerzo sean reconocidos y valorados en igualdad de condiciones. En las páginas de esta revista, encontrarán historias inspiradoras, datos reveladores que exponen las brechas aún existentes y análisis que invitan a la acción.

Como Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca, estamos profundamente comprometidos con

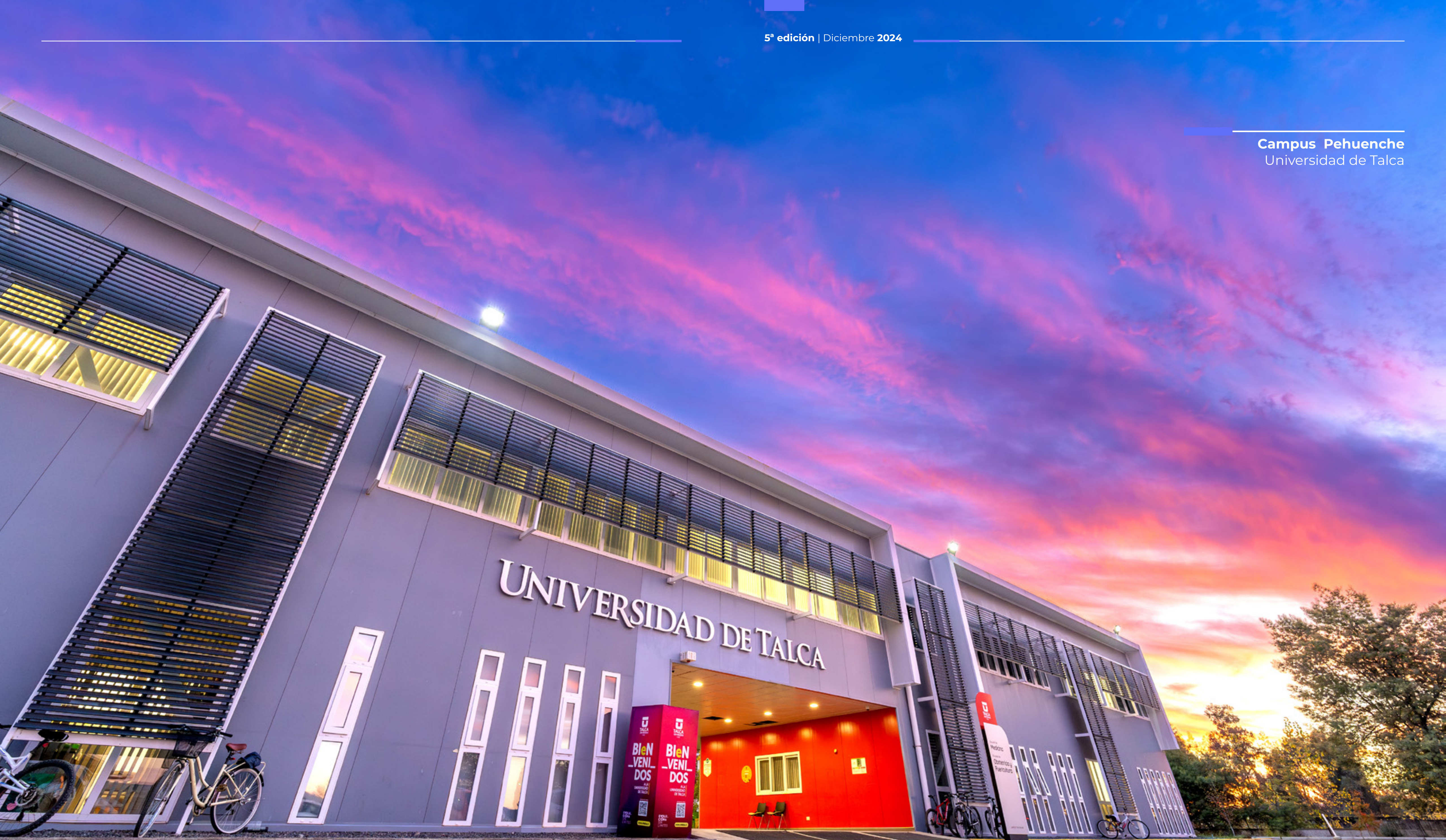
iniciativas que impulsan a las mujeres de nuestra región y más allá. Durante años, hemos implementado programas y escuelas de emprendimiento que han transformado vidas, esfuerzos que he tenido el honor de liderar personalmente en algunas ocasiones. Sabemos que no basta con diagnosticar las necesidades de inclusión: debemos actuar para generar cambios reales.

Actualmente, bajo el liderazgo de la Dra. Leidy García y con el apoyo de un equipo académico de la FEN, incluido quien escribe, estamos desarrollando un proyecto innovador en colaboración con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) y el Gobierno Regional del Maule. Este proyecto beneficiará a 880 mujeres emprendedoras, brindándoles herramientas prácticas y estratégicas para transformar sus ideas en motores de cambio económico y social, además de equipamiento para ello. Este esfuerzo refleja el impacto que se puede alcanzar cuando la academia, el gobierno y la sociedad civil trabajan de manera conjunta y comprometida.

Queremos invitarles, a través de esta editorial, no solo a leer y conocer, sino también a reflexionar y actuar. El empoderamiento de las mujeres no es una causa aislada: es un pilar esencial para construir sociedades más justas, inclusivas y prósperas. Porque al potenciar a las mujeres, potenciamos el futuro de todos.



Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Talca



UNIVERSIDAD DE TALCA

Bien
VENI-
DOS
A LA
UNIVERSIDAD
DE TALCA

Medicina
Odontología
Psicología

"BRILLEMOS JUNTAS": Impulso y fortalecimiento de negocios liderados por mujeres jefas de hogar

“Brillemos Juntas - Transferencia Fortalecimiento a los Negocios Liderados por Mujeres Jefas de Hogar”, es un proyecto impulsado por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) de la Región del Maule, financiado por el Gobierno Regional del Maule y ejecutado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca.

Contribuir al desarrollo del emprendimiento de mujeres maulinas, a través del fortalecimiento de ideas de negocios y su vinculación con financiamiento público y privado para la comercialización, es el principal objetivo del proyecto “Brillemos Juntas – Transferencia Fortalecimiento a los Negocios Liderados por Mujeres Jefas de Hogar” (FNDR BIP .40026511-0), que será ejecutado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca.

“Brillemos Juntas” impulsado por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) de la Región del Maule y financiado por el Gobierno Regional del

Maule (GORE- Maule) contempla la participación de más de 800 mujeres de la región del Maule y se desarrollará en dos grandes etapas. El lanzamiento de la primera etapa, que comprende la participación de 453 emprendedoras del Maule Norte, se realizó este martes 10 de diciembre en una emotiva ceremonia realizada en el Aula Magna de la Universidad de Talca, Campus Talca.

La iniciativa comprende capacitación en aspectos de administración y gestión de negocios con perspectiva de género, desarrollo de un plan de trabajo, asesoría en la producción y/o comercialización, así como la habilitación de comercio digital y marketing.

El Decano de la Facultad de Economía y Negocios, Dr. Arcadio Cerda, valoró el impacto de esta iniciativa en la formación de las emprendedoras y el histórico compromiso de la Facultad con proyectos similares. “La Facultad de Economía y Negocios permanentemente está proponiendo ideas en forma de desarrollo para que la región del Maule salga de los altos niveles de desempleo que tiene en algunas zonas. Estos programas ayudan a resolver problemas de empleabilidad y también crean oportunidades de negocio que permiten potencializar el desarrollo de las personas y de la sociedad en general”, dijo Cerda.



Dra. Leidy García, directora del proyecto “Brillemos Juntas” en actividad de lanzamiento.

“**Somos emprendedoras que estamos realizando una gran labor para sacar nuestros emprendimientos adelante. Este fondo nos va a permitir dar un empuje muy valioso a nuestros emprendimientos y nos va a permitir un crecimiento muy importante**”

Yasna González Mantilla,
Emprendedora de Hualañé.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Las capacitaciones se realizarán en tres formatos para asegurar la participación de todas las emprendedoras: clases presenciales, clases online vía Zoom y acceso a la plataforma de formación continua de la Universidad de Talca.

La Dra. Leidy García, directora del proyecto, realizó una detallada presentación en la que explicó los procesos del proyecto y su alcance. “Tenemos tres áreas importantes de capacitación, una de estas es la elaboración de proyectos y la parte contable. Seguidamente, una segunda área es la elaboración de un plan de negocios y comercialización que permitirá capacitarlas, por ejemplo, para postular a fondos y además permite definir las necesidades del área productiva o de comercialización que tienen las emprendedoras. Con base a lo anterior haremos la focalización de transferencia de beneficios con

herramientas que permitan mejorar esas áreas que tienen más débiles sus negocios”, detalló.

“Y en tercer lugar, está un área que se vincula a la comercialización, marketing digital y herramientas tecnológicas que les permite emprender”, agregó García.

Se espera que el proyecto tenga un impacto positivo en la comunidad local, con efectos que incluyen fortalecimiento de habilidades empresariales, empoderamiento económico y social, acceso a financiamiento y dinamización de la economía local.

IMPULSO A SUS EMPRENDIMIENTOS

Las emprendedoras expresaron sus expectativas ante los aprendizajes que obtendrán en el proyecto y que les permitirá potenciar sus emprendimientos. “Es una gran ayuda para las emprendedoras. Somos todas emprendedoras que estamos

realizando una gran labora para sacar nuestros emprendimientos adelante. Este fondo nos va a permitir dar un empuje muy valioso a nuestros emprendimientos y nos va a permitir un crecimiento muy importante”, dijo Yasna González Mantilla, emprendedora de Hualañé.

Por su parte, Eddy Inés García Espinoza, emprendedora de Constitución, aseguró que, “es un impulso para nosotras en cuanto a poder tener más herramientas ya sea para las redes sociales como para también darnos herramientas para comprar más materiales para seguir trabajando”.

APORTE A EMPRENDEDORAS Y LA REGIÓN

La Seremi de la Mujer y Equidad de Género, Claudia Morales Courtin, destacó el rol de la Universidad de Talca en la ejecución de este proyecto. “El impacto para la mujer es muy importante primero porque no solo fortalece el emprendimiento sino también el ingreso permanente de las familias de las cuales ellas son jefas de hogar. El impacto no es solo para ellas, sino que también internalizamos que las familias son beneficiadas”, dijo.

En tanto, la directora regional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) Maule, Ana Cecilia Retamal, aseguró que, “hoy día estamos concretando nuestra apuesta que fue en base a fortalecer y robustecer los emprendimientos de las mujeres. Queremos a través de la Universidad de Talca y su Facultad de Economía y Negocios, profesionalizar el emprendimiento de las mujeres jefas de hogar”.

Por su parte, el Gobernador Electo del Maule, Pedro Álvarez-Salamanca, quien también participó de la actividad, aseguró que, “el emprendimiento es fundamental para el desarrollo económico de

“
Es un impulso para nosotras, para poder tener más herramientas, tanto para las redes sociales como para comprar más materiales para seguir trabajando”

Eddy García Espinoza, Emprendedora de Constitución.

nuestra región así que estamos muy contentos de que este proyecto empiece pronto. Desde el Gobierno Regional vamos a apoyar todo tipo de iniciativa que tenga que ver con emprendimiento sobre todo de la mujer maulina, una mujer valiente, abnegada y que siempre este por el bien de su familia y el desarrollo económico”.

La segunda etapa del proyecto inicia en mayo de 2024 y comprende a emprendedoras del Maule Sur.

Dr. Arcadio Cerda Urrutia, Decano FEN UTalca; SEREMI de la Mujer y Equidad de Género del Maule, Claudia Morales Courtin; Yasna González Mantilla, Emprendedora de Hualañé; Directora regional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) Maule, Ana Cecilia Retamal; Dra. Leidy García, directora del proyecto y académica FEN UTalca; y Patricia Ortega Valenzuela, coordinadora de proyecto.



Alejandra Mustakis, diseñadora industrial y emprendedora chilena:

"TODAVÍA EXISTEN BARRERAS CULTURALES Y ESTRUCTURALES QUE DIFICULTAN LA PLENA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LOS DIRECTORIOS"

Creativa, soñadora, positiva, abierta al aprendizaje y apasionada por las ideas y el talento, así, se define Alejandra Mustakis, una madre empresaria y emprendedora que se ha abierto paso en el mundo de los negocios con su mirada en cambiar paradigmas y lograr sus sueños.

Diseñadora Industrial de profesión, ha forjado diversos emprendimientos en rubros transversales, en los que analiza sus aprendizajes y reflexiona sobre el reconocimiento del valor que las mujeres emprendedoras aportan a la economía.

Otra faceta relevante en su carrera es la participación en puestos de liderazgo como presidenta de la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech) y participación en Directorios de destacadas empresas. Desde este rol, analiza la corresponsabilidad en la crianza como un elemento clave para que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo, las barreras culturales y estructurales que dificultan la plena incorporación de mujeres en los directorios, y el trabajo de las universidades en la promoción de una cultura de colaboración y redes de desarrollo del liderazgo consciente y ético.

Podría contarnos sobre su primer emprendimiento, ¿Cómo surgió?, ¿qué funcionó y qué no?, ¿qué aprendió?, ¿qué la motivó a desarrollar otros emprendimientos?

"Los proyectos empezaron con Decomundo, una web con información de diseño que creamos con amigos y familiares. No teníamos redes ni conocimiento. Si lo hubiésemos sabido hacer, pienso que hoy habría sido un éxito.

El primer emprendimiento serio surge con Medular. Cuando egresé de Diseño Industrial en la Universidad Diego Portales, partí con proyectos que no funcionaron, trabajé como decoradora y diseñadora, pero seguía presente la idea de crear algo propio, y no ser sólo una prestadora de servicios. En septiembre de 2006, junto a Pablo Llanquín, también diseñador industrial, pusimos en marcha el sueño de Medular, un emprendimiento enfocado en muebles y objetos de diseño hechos en Chile. Nuestro objetivo siempre ha sido democratizar el diseño y ofrecer al público productos urbanos, modernos y que nos hagan sentirnos felices en cada espacio.

La experiencia fue tremendamente positiva. Aprendí más que en cualquier universidad, y supe que emprender es aprender haciendo. Me comenzaron a llamar de iniciativas de emprendimiento y conocí todo un mundo nuevo, y también a muchas personas excepcionales. Nada mejor cuando uno está emprendiendo, apasionado por su idea, que conectar con otros que viven la misma pasión y los mismos desafíos"

¿Cuál es su emprendimiento más reciente?, ¿cómo surge esta idea y qué pasos han sido clave para materializarlo?

"Lo más reciente es CEmprendedor, una comunidad que lanzamos este 2024 dedicada exclusivamente a emprendedores, diseñada para proporcionar recursos, conocimientos y oportunidades de conexión entre personas que están dando inicio o desarrollando sus propios negocios.

Esta plataforma hecha por y para emprendedores, pymes y sus negocios, crea un sentido de comunidad y pertenencia, donde los miembros pueden encontrar lo necesario para hacer crecer sus negocios desde la colaboración, visibilización y el aprendizaje, con una experiencia de usuario similar a la que ofrecen Netflix o Spotify. Apuntamos a la soledad que vive el emprendedor en el día a día, enfocado 24/7 en su proyecto, y cómo pueden acompañarse y ayudarse entre todos colaborativamente creando una red de conocimiento, democratizando visibilización y oportunidades."

¿Cómo describiría el entorno económico actual en Chile para las mujeres emprendedoras?, ¿Qué avances ha observado y cómo evalúa las políticas públicas en este aspecto?

"El entorno económico actual ha mostrado avances en los últimos

años, pero aún existen desafíos importantes que debemos abordar. En términos generales, las mujeres emprendedoras han ganado más visibilidad y acceso a recursos, lo que ha permitido que muchas inicien y hagan crecer sus negocios. Sin embargo, el camino sigue siendo más difícil para ellas en comparación con sus pares masculinos.

Un avance es el aumento en el acceso a financiamiento para emprendimientos liderados por mujeres. Hoy, gracias a la creación de fondos y programas específicos para apoyar a mujeres emprendedoras, hemos visto una mejora en este aspecto. Sin embargo, la brecha aún persiste, y muchas mujeres todavía enfrentan mayores dificultades para acceder a capital y a redes de contactos clave.

Otro avance importante es el creciente reconocimiento del valor que las mujeres emprendedoras aportan a la economía. Las políticas públicas han comenzado a enfocarse más en fomentar el emprendimiento femenino, con iniciativas que buscan capacitar, financiar y visibilizar a las mujeres en el mundo de los negocios. Programas de Sercotec y Corfo son ejemplos de cómo el Estado ha buscado apoyar a las emprendedoras.

No obstante, aún queda mucho por hacer. Las políticas públicas, si bien han avanzado, deben ser más integrales y continuas. Es necesario crear un entorno más favorable para que las mujeres puedan no solo emprender, sino también escalar sus negocios. Esto implica mejorar el acceso a financiamiento, pero también ofrecer más apoyo en términos de capacitación, mentoría y redes de contacto. Además, es fundamental que estas políticas tengan un enfoque interseccional, considerando las distintas realidades que enfrentan las mujeres en diferentes contextos sociales y económicos."



Alejandra Mustakis
Diseñadora industrial y emprendedora chilena.

Desde su rol como Directora de Empresas. ¿Cómo evalúa la incorporación de mujeres en los directorios en Chile?.

“Mi experiencia en los directorios de empresas ha sido enriquecedora y desafiante a la vez. Participar en estos espacios me ha permitido aportar desde una mirada diversa y más integral, que es fundamental para la toma de decisiones estratégicas de las empresas. Mientras más diversidad existe en los puntos de vista, mejores son los resultados para la compañía y para la sociedad.

Sin embargo, también he observado que todavía existen barreras culturales y estructurales que dificultan la plena incorporación de mujeres en los directorios. En muchos casos, mi presencia y la de otras mujeres ha contribuido a cambiar la dinámica de las conversaciones, promoviendo una mayor sensibilidad hacia temas de inclusión, sostenibilidad y responsabilidad social.

La cantidad de mujeres en estos cargos ha aumentado, especialmente con la implementación de ciertas políticas y cuotas en algunas empresas, pero la participación femenina sigue siendo baja en comparación con los hombres. Creo que para avanzar en este ítem, es necesario un cambio cultural profundo que promueva la diversidad como un valor estratégico, con un impacto positivo en el rendimiento y la innovación”

A partir de su experiencia en la Asech ¿qué desafíos cree que existen para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo?, ¿cómo se puede avanzar en ello?.

“Desde mi experiencia he visto que hay varios desafíos significativos. Uno de los principales obstáculos es el sesgo cultural y social que aún persiste en muchas organizaciones y en la sociedad en general. Las

mujeres son vistas bajo estereotipos que limitan su participación en roles de liderazgo, ya sea por cuestionamientos sobre su capacidad para tomar decisiones o por expectativas que dicen que deben priorizar su vida familiar sobre la carrera profesional.

Otro desafío importante es la falta de redes de apoyo y mentoría. En muchos casos, los hombres tienen acceso a redes de contactos más amplias y a mentores que pueden guiarlos y apoyarlos en su camino hacia roles de liderazgo. Las mujeres, en cambio, suelen tener menos oportunidades para acceder a estos recursos, lo que limita su avance en sus carreras.

La conciliación entre la vida profesional y personal también sigue siendo un reto. Aunque ha habido avances en términos de políticas de flexibilidad laboral, muchas mujeres aún enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades familiares con las demandas de un puesto de liderazgo. Esto puede desalentar a muchas de ellas de aspirar a estos roles.

Por último, es fundamental abordar la corresponsabilidad en la crianza como un elemento clave para que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo. Sin una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, los otros esfuerzos para fomentar la igualdad de género en el trabajo pierden efectividad”.

¿Qué características consideras esenciales para liderar en el sector empresarial actualmente?, ¿qué paradigmas diría hay que dejar a un lado?.

“Para liderar en el sector empresarial hoy más que nunca es necesario tener una visión innovadora y flexible. En un mundo tan cambiante, es vital adaptarse rápidamente a los cambios, desarrollar empatía y

“ Es fundamental abordar la corresponsabilidad en la crianza como un elemento clave para que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo. ”

Alejandra Mustakis

una comprensión profunda de las personas, tanto dentro como fuera de la empresa, porque así se pueden construir equipos sólidos y crear productos o servicios que realmente resuelvan las necesidades del mercado.

En cuanto a los paradigmas que debemos dejar a un lado, uno de los más importantes es el enfoque en el corto plazo. Antes, se priorizaba el rendimiento financiero inmediato, pero hoy es evidente que las decisiones deben tomarse pensando en la sostenibilidad, el propósito y el impacto a largo plazo. Otra creencia obsoleta es el liderazgo basado en jerarquías rígidas. Las estructuras hoy son más horizontales, promueven la colaboración y la participación de todos los miembros del equipo. También debemos dejar atrás la resistencia al cambio; en un mundo tan dinámico, es vital estar abierto a nuevas ideas y modelos de negocio.

Finalmente, hay que superar la idea de que la innovación es responsabilidad exclusiva del área de tecnología o de un departamento

específico. La innovación debe ser parte de la cultura organizacional, un proceso continuo y colaborativo que involucra a toda la empresa. Solo así se puede liderar con éxito en el contexto actual”

Desde el rol de las universidades, ¿cómo podemos aportar desde los procesos formativos en la formación de líderes y emprendedores/as del futuro?

“Creo que las universidades tienen un papel crucial en la formación de líderes y emprendedores del futuro. Para eso, es fundamental que los procesos formativos estén alineados con la realidad del mercado y las necesidades de la sociedad. Esto significa que las universidades deben estar en constante diálogo con el sector privado, público y social para

adaptar sus programas académicos y asegurarse de que los estudiantes adquieran habilidades relevantes, tanto técnicas como blandas.

Además, es vital fomentar un espíritu emprendedor desde el primer día. Esto implica no solo enseñar teoría, sino también proporcionar experiencias prácticas que permitan a los estudiantes enfrentarse a problemas reales y desarrollar soluciones innovadoras. Espacios como incubadoras y aceleradoras dentro de las universidades pueden ser tremendamente valiosos para que los estudiantes experimenten, fallen y aprendan en un entorno controlado”.

Otra área importante es el desarrollo del liderazgo consciente y ético. Los líderes del futuro no solo deben

ser competentes en sus áreas, sino también estar comprometidos con el impacto social y ambiental. Las universidades deben incorporar temáticas como la sostenibilidad, la responsabilidad social empresarial y la ética en los negocios, para que los jóvenes comprendan la importancia de tomar decisiones que benefician a la sociedad en su conjunto.

Por último, creo que es esencial que las universidades promuevan una cultura de colaboración y redes. En el mundo actual, el trabajo en equipo y la capacidad de construir alianzas estratégicas son habilidades indispensables y se pueden fomentar a través de proyectos interdisciplinarios, programas de mentoría y la creación de comunidades de apoyo”.





Susana Carey Claro, ejecutiva y directora de empresas chilenas:

"Es importante desarrollar habilidades de comunicación para poder sacar la voz con seguridad y asertividad"



Susana Carey Claro
Ejecutiva y directora de empresas Chilenas.

Ingeniera Comercial, mención Administración de la Universidad Católica de Chile y Coach Ontológico en The Newfield Network, Susana Carey Claro, es reconocida por su destacada trayectoria como ejecutiva y directora de empresas chilenas.

Actualmente es Directora de Cencosud Shopping S.A. y Viña Los Vascos, Consultora en Be Human y Consejera de ComunidadMujer y Programa Promociona. Participa en el Círculo de Personas y Organización y en el Círculo de Directores de ICARE. También es parte del Comité Asesor de Asuntos Económicos del Consejo Superior y del Directorio del Endowment, ambos de la Universidad Católica.

Anteriormente fue presidenta de Supermercados de Chile A.G. y ha participado en diversas instancias gremiales (consejera de SOFOFA y CNC, comités de la CPC y otros). Fue presidenta del directorio de Correos de Chile, directora de Edelpa, Endesa, AFP Provida, Tricot y de la Fundación Emplea (parte del Hogar de Cristo). Asimismo, se desempeñó como directora ejecutiva de ComunidadMujer y durante 11 años ejerció diversos cargos en la Compañía Minera Disputada de Las Condes. También estuvo en Seminarium Head Hunting y en The Newfield Network, dedicada a selección de ejecutivos, consultoría, capacitación y coaching.

Consultada sobre las políticas o prácticas esenciales para fomentar la equidad de género en el mundo corporativo, asegura que es fundamental instalar la cultura y prácticas de la co-responsabilidad en las tareas de cuidado (de menores, adultos mayores y personas con necesidades especiales). "Hoy día los beneficios y los costos de la parentalidad y de los cuidados, se asocian exclusivamente a las mujeres, tanto en la práctica como en la legislación laboral. Esto limita las decisiones de contratación y desarrollo laboral de mujeres", aseveró.

"En esta dirección, lo más urgente hoy en políticas públicas es lograr eliminar el artículo 203 del código laboral que impone a las empresas con 20 mujeres o más el pago de la sala cuna a sus hijos. Esto genera una distorsión que perjudica a las mujeres -en acceso al mercado laboral formal y en remuneraciones- y limita el desarrollo de talentos en las empresas"; señaló.

Sobre los aspectos claves y formativos en la formación de futuras líderes y empresarias, la empresaria asegura que, "además de una formación sólida y rigurosa, es importante desarrollar habilidades de comunicación, para poder sacar la voz con seguridad y asertividad. También la formación en habilidades para el autoconocimiento y planificación personal, que les servirán durante toda su carrera: saber qué quiero, cómo pedirlo, cómo buscar aliados, etc.", detalló.

"Estas son competencias claves para liderar equipos y poder inculcar entusiasmo, pasión y ambición por lo que harán a futuro. Es un plus, difícil de transmitir, pero hace toda la diferencia en el desempeño profesional", agregó.

¿CÓMO IMAGINAS TU FUTURO PROFESIONAL?

¡Estudia un postgrado en la FEN UTalca y hazlo posible!



Nuestros Programas

- Magíster en Administración de Empresas
- Magíster en Gestión de Sistemas de Salud
- Magíster en Gestión y Políticas Públicas
- Magíster en Economía
- Doctorado en Economía

Escríbenos a: postgradofen@utalca.cl

Ley 21.643, una ley que provoca cambio de paradigma en las relaciones laborales



Claudia Morales Courtin
Seremi de la Mujer y Equidad de Género del Maule

“ Sin duda la autonomía¹ y el empoderamiento² constituye un requisito indispensable para el logro de la igualdad de género y un desarrollo sostenible equitativo en el país. Sin embargo, aún estamos lejos por condicionantes estructurales, aun culturalmente seguimos creyendo que los genes del sexo son determinantes en el rendimiento y competencia de las personas e incluso en nuestras relaciones humanas. La pregunta hay que hacerse es que si la Ley Karin puede ser un aporte importante en la disminución de riesgos psicosociales y para el logro de igualdad de género y en definitiva en el rendimiento de las empresas e instituciones.

Identificando que esta ley surge en un contexto de necesidad urgente de disminuir los grados de violencia y actualizar los protocolos laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, cruzado, además, por la ratificación del Convenio 190, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral. También, responde a un potente clamor social que surge a partir de casos de violencia extrema para los y las trabajadoras. De hecho, la normativa honra a Karin Salgado, funcionaria pública de la salud, técnico en enfermería de nivel superior (TENS), que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, quien se quitó la vida en el 2019, por el constante acoso laboral que sufría. La llamada Ley Karin, N°21.643, sin duda establece un antes y después en el ejercicio de replantearse la cultura organizacional

laboral, que tipo herramientas aplicamos para mejorar los ambientes laborales, que tipo de medidas existe para fortalecer la conciliación laboral y familiar como también en los factores de riesgos psicosociales³ en los trabajadores y trabajadoras. Hoy resulta clave, luego de una importante discusión legislativa, que hoy tengamos protocolo obligatorio de prevención del acoso que incluye la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, formación y educación continua, y la protección de la privacidad y honra de los involucrados en investigaciones de acoso.

Esta nueva ley, son medidas que obliga a las empresas colocar el departamento de desarrollo de personas un eje principal en el crecimiento de una empresa o institución se deberá pasar al orden estratégico ya que la nueva generación de consumidoras y consumidores del sistema le importa los temas de igualdad, género, inclusión, medio ambiente y desarrollo equitativo. Hoy nuestra sociedad le está importando las relaciones laborales como principio, sin embargo, y su gran problema son muy pocos los expertos y expertas en esta materia por lo que nos coloca otro desafío, su implementación, debemos supervisar que las empresas en las que estamos presentes pongan en práctica políticas efectivas que promuevan la sensibilización y capacitación de los trabajadores para cumplir con la normativa y contribuyan a prevenir y erradicar conductas ahora sancionadas.

Asimismo, los directivos tendrán que asumir gestión de equipo como también ser líder en impulsar una transformación cultural al interior de las compañías para abordar este nuevo contexto, un ámbito no prioritario para las mesas directivas según muestra el estudio “Tendencias en Directorios 2024”⁴, elaborado por el Instituto de directores de Chile. De acuerdo con esta encuesta, la cultura organizacional no se encuentra entre las prioridades de los directorios y solo un 4,6% de los encuestados mencionó el marco regulatorio como un aspecto que va a impactar la agenda de las mesas directivas este año. También se señala de las preocupaciones y áreas de mejora identificadas por los directores

participantes en el estudio se encuentra “Diversidad de profesiones, género y origen”. Siendo su gran preocupación la evolución digital.

En mi opinión, como gobierno debemos seguir avanzando hacia un ambiente laboral más saludable al interior de las empresas, fortaleciendo los principios en las culturales organizaciones, ¿Cuáles?, las de igualdad de género, inclusión, respeto, empatía, colaboración y esta ley puede ser un paso adelante. Así mismo, y dando respuesta a lo señalado en el primer párrafo de esta columna de opinión es que se debe fortalecer la Igualdad de género con Buenas práctica, ya que se ha comprobado en diversas publicaciones, que incorporar la Igualdad de género, Mejora el rendimiento⁵, Incrementa las ganancias⁶, Aumenta los beneficios económicos⁷, Favorece la toma de decisiones⁸, Las empresas con mayor diversidad de género cuentan con puntos de vista más diversos⁹, Potencia la imagen corporativa¹⁰, Aumenta la retención de clientes¹¹, Ayuda a retener el mejor talento¹². Favorece el buen clima laboral: La igualdad de género favorece a toda la sociedad. Como Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género hemos trabajado con organizaciones, asociaciones y empresas para que las Buenas prácticas sea importante en la gestión de una empresa, como también poder asesorar que la igualdad de género puede ser un principio fundamental en la cultura organizacional, las relaciones de poder equitativo y no desiguales permite mejorar las conductas empresariales con mejor rendimiento de las que no lo son. ”

REFERENCIAS:

[1] Autonomía (Marcela Lagarde): Como concepto político que es la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto históricos que las hace posible.

[2] El empoderamiento, de acuerdo con Rita Segato, se relaciona con la toma de consciencia respecto de la necesidad de modificar las relaciones de poder presentes en contexto privado como público.

[3] Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), durante 2023, el 68% de las enfermedades profesionales fueron del tipo mental, con 43 días de ausentismo laboral en promedio, y cerca del 80% de los casos se relacionó con hostigamiento, sobrecarga y conflicto laboral.

[4] https://iddc.cl/wp-content/uploads/2024/03/Estudio-tendencias_en_directorios_2024.pdf

[5] the empowerment of women in business

[6] Why diversity matters

[7] Why diversity matters

[8] Gender Equality Is Smart Business

[9] Why Gender Equality In The Workplace Is Good For Business

[10] Why Gender Equality In The Workplace Is Good For Business

[11] Why Gender Equality In The Workplace Is Good For Business

[12] Why Gender Equality In The Workplace Is Good For Business



La Educación Financiera: clave para el empoderamiento de las mujeres



María Natalia Veliz Olivos
Directora de Género de la Universidad de Talca

“ En un contexto en el que las disparidades de género continúan obstaculizando el acceso de las mujeres a recursos económicos y oportunidades laborales, el dominio de las finanzas personales es crucial para disminuir estas brechas.

El manejo del dinero ha sido históricamente considerado un campo predominantemente masculino. Desde hace décadas, las mujeres han sido excluidas de las decisiones financieras importantes en familia y negocio.

La importancia de educar a las mujeres en finanzas radica en varios puntos clave. Primero, el conocimiento financiero ayuda a las personas a ser más independientes financieramente. Las mujeres que son conscientes de cómo ahorrar, invertir y administrar su dinero tienen más poder para tomar decisiones sobre su futuro sin depender de otros.

En segundo lugar, la educación financiera ayuda a las empresas a tener igualdad de género. En comparación con sus contrapartes masculinas, las mujeres emprendedoras suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a capital y financiamiento.

Según el Banco Mundial, las mujeres en América Latina tienen mayores problemas para obtener préstamos formales, lo que les impide expandir sus empresas. El impacto generacional de la educación financiera en el empoderamiento femenino es un componente crucial. Las madres que son conscientes de las finanzas pueden enseñar estos conocimientos a sus hijas, rompiendo ciclos de pobreza y fomentando una nueva generación de mujeres seguras y capaces de administrar sus propios recursos. Además, un hogar en el que todos los miembros comparten las decisiones financieras fortalece la cohesión familiar y reparte las responsabilidades de manera equitativa.

Sin embargo, para que la educación financiera sea verdaderamente útil, debe adaptarse a las circunstancias particulares que enfrentan las mujeres. Esto implica no solo enseñar a ahorrar o invertir, sino también abordar problemas como la sobrecarga de responsabilidades no remuneradas, el acceso limitado a ciertos mercados y la discriminación salarial. En este aspecto, las políticas públicas son cruciales. Es imperativo que los gobiernos y las entidades

financieras implementen programas específicos destinados a enseñar a las mujeres en estas áreas, brindándoles las herramientas necesarias para su progreso económico.

Se han logrado progresos en esta área. En diversas partes del mundo, organizaciones no gubernamentales y fundaciones han comenzado a implementar programas de educación financiera exclusivamente dirigidos a mujeres. Estos programas no solo proporcionan herramientas técnicas, sino que también fomentan redes de apoyo y mentoría, lo que permite que las mujeres compartan experiencias y aprendan de otras mujeres, sin embargo, todavía hay mucho trabajo por hacer. La educación financiera en el aula es crucial a nivel educativo. El currículo chileno por primera vez incluye contenidos relacionados con la educación financiera en las Bases Curriculares de Educación Básica (Decreto Supremo de Educación No 433/ 2012 y No 439/ 2012) y de Séptimo Básico a Segundo Medio (Decreto Supremo de Educación No 614/2013 y No 369/2015). El módulo PISA financiero se retomará en el año 2025 como parte del plan de evaluación del sistema escolar a

nivel nacional e internacional. A nivel superior la ley 21.369 la Universidad de Talca reforzó su política a una política integral de género con el fin de establecer la perspectiva de género en todo el quehacer universitario, esto incluye la formación con perspectiva de género, que busca disminuir las brechas existentes con el fin de que las generaciones puedan contribuir con sus conocimientos al territorio, en este sentido, la Facultad de Economía y Negocios de la institución adhirió al programa de tutorías de género, con el objetivo de instalar las capacidades para ampliar el ecosistema para alcanzar una igualdad sustantiva.

”



Tecnología, Género y Organizaciones



Dra. Andrea Bentancor
Académica FEN, Universidad de Talca

¿Cómo es el avance en creación y uso de herramientas tecnológicas para reducir brechas de género en las organizaciones? Es una pregunta de investigación analizada en el paper “Technology, Gender and Organizations: A Systematic Mapping Study”, en el cual se analiza la investigación académica, sobre los avances en creación y uso de herramientas tecnológicas para reducir brechas de género en organizaciones a nivel mundial.

“Este trabajo analiza la investigación académica que a nivel mundial se está realizando entre el avance en creación y uso de herramientas tecnológicas para reducir brechas de género en organizaciones”, explicó la profesora Andrea Bentancor, académica FEN UTalca y quien lideró el proyecto.

El análisis fue realizado a partir de una primera revisión de 2.182 artículos publicados en revistas con revisión de pares WOS entre 2011 y 2021, que permitió seleccionar 240 estudios, para luego retener los 168 evaluados como más relevantes para los objetivos de la investigación.

“A partir de una metodología de mapeo sistemático de esa literatura encontramos que, aunque se ha escrito mucho sobre el género en las

organizaciones, la investigación no ha considerado de manera consistente que las organizaciones modernas están cada vez más impulsadas por la tecnología, y que las soluciones tecnológicas pueden ser importantes instrumentos para mejorar la comprensión sobre los problemas de género que se registran en los lugares de trabajo. Asimismo, la evidencia refleja que en algunos casos esos instrumentos se han utilizado para difundir conocimiento, sensibilizar y promover cambios de actitud”, detalló sobre los hallazgos.

“No obstante, también encontramos que la mayor parte de los estudios refiere a la presencia de brechas de género en las organizaciones. Es decir, la intersección entre tecnología, género y organizaciones como un tema cultural. Por ejemplo, cómo es la cultura en empresas de software, cómo es la evolución de la carrera académica en los departamentos de computación y similares, cómo es la brecha de género en las áreas tecnológicas de las organizaciones, etc.”, añadió.

Considerando lo anterior, la investigación fue clasificada en dos grupos: (i) aquella que aborda a la tecnología como instrumento para reducir brechas de género en las organizaciones, (ii) la que estudia brechas y estereotipos de género

en la academia, las organizaciones y demás espacios orientados al software, la industria de juegos, la ingeniería y computación, etc.

“En términos de implicaciones prácticas, los resultados de nuestro estudio podrían ser útiles para organizaciones, especialmente aquellas involucradas en campos tecnológicos. El estudio organiza temas que son relevantes para las y los trabajadores, específicamente para aquellos las mujeres. Al considerar esta información, las organizaciones podrían adelantarse a posibles problemas asociados con los factores de género -como los estereotipos- que pueden surgir en contextos tecnológicos y diseñar intervenciones para abordarlos”.

La investigación publicada en IEEE Access fue liderada por la profesora Andrea Bentancor, de la FEN UTalca, en un trabajo junto al profesor Gonzalo Valdés de la Pontificia Universidad Católica (PUC), profesora Bobbi Thomason de la Graziadio Business School de la Pepperdine University de California Estados Unidos, y las estudiantes de postgrado Constanza Troncoso e Isidora Jeria de PUC.

Género y Directorios



Dr. Felipe Arenas
Académico FEN, Universidad de Talca

“Board Diversity and Compliance Practices ” y “Diversity and Governance: is there really progress? ” han sido algunas de las investigaciones del Dr. Felipe Arenas, académico FEN UTalca, enfocadas en medir el impacto de la diversidad de género en el directorio, respecto a la adopción de prácticas de gobierno corporativo. Sus más recientes investigaciones se centran en estudiar la diversidad del directorio y medir el impacto en la adopción de prácticas de Compliance, como en la elección de los auditores externos.

“El Directorio es el principal órgano tomador de decisiones dentro de una compañía. La diversidad de género contribuye a fragmentar el pensamiento de grupo, haciendo que el proceso de toma de decisiones sea más pluralista y tenga un foco diferente respecto a los Directorios compuestos por solo hombres”, explicó Arenas.

La mayoría de los países de Latinoamérica posee una diversidad de género en los directorios cercana al 10%, alejándose en cerca de 35 puntos porcentuales de los países que son líderes en esta materia. Si

bien Chile ha liderado la diversidad de género en el Directorio en Latinoamérica, al compararse con países desarrollados estamos un poco atrasados. “Actualmente, en el mes de septiembre 2024 se aprobó el proyecto de Ley “Más Mujeres en Directorios” en la Cámara de Diputados, lo que fija una cuota de género máxima del 60%. Lo cual deja un 40% de cuota para el género con menor representación. La medida permitirá a partir de su implementación aumentar sustantivamente la diversidad de género en los Directorios, pudiendo en el corto plazo cambiar las dinámicas de los Directorios en las empresas chilenas”, explicó Arenas.

Considerando lo anterior, destaca la relevancia de promover mecanismos que permitan asegurar la diversidad de género en el directorio. “La promoción internacionalmente se realiza a través de dos mecanismos, uno es fijar cuotas de género en el directorio, la cual ha sido mucho más efectiva, debido a que obliga a las empresas en un período de tiempo, a incorporar la diversidad de género en la conformación de sus directorios. El segundo mecanismo

es la adopción de la buena práctica de gobierno corporativo, la cual es de carácter voluntario, y responde a una visión socialmente responsable de la empresa”, señaló.

Asimismo, indicó que desde la academia se deben investigar la diversidad, con el objetivo de medir el impacto en la toma de decisiones y sus estructuras de gobierno corporativo.

“Hoy el foco se encuentra en la diversidad de género, y sin bien falta investigación en el área, académicos y académicas han contribuido significativamente en visibilizar sus beneficios. Ahora bien, la diversidad no es solo de género, por tanto, las Universidades debieran promover investigación de diferentes tipos de diversidad, etnia, nacionalidad, profesión, etc., con el objetivo de que la toma de decisiones se realice considerando la mayor cantidad de visiones posibles”, detalló.

ALUMNI: ¿Cómo acortar la brecha de género en los cargos de liderazgo?



Francisco Honorato Valdés
Jefe Unidad Alumni e Inserción Laboral
Universidad de Talca

Ingeniero Informático Empresarial, especializado en Psicología Social, Francisco Honorato Valdés, desempeña como Jefe Unidad Alumni e Inserción Laboral de la Universidad de Talca, desde donde contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia de los/as titulados/as y graduados/as con su alma mater, además de crear oportunidades para que los egresados/as encuentren trabajos enriquecedores que les permitan desarrollar sus carreras profesionales y académicas. En conversación con Revista Perspectiva describe los desafíos avistados e iniciativas impulsadas en pro de acortar la brecha de género en los cargos de liderazgo.

DESAFÍOS

“Afortunadamente, se ha avanzado en reconocer el valor de la diversidad de géneros. El término “incorporar mujeres” ha dejado de ser novedoso y se está convirtiendo en la norma. Si bien las políticas públicas han contribuido a corregir prácticas perjudiciales en las organizaciones, como las barreras de ingreso o discriminaciones arbitrarias, aún queda un amplio margen de mejora. Lo que realmente me preocupa es la situación en trabajos no profesionales, informales y de temporada, donde existen vacíos que deben ser abordados.

Para las mujeres es más difícil empoderarse en puestos de liderazgo debido a la presión social que tanto hombres como mujeres ejercen en estos temas. Es fundamental desmitificar y premiar la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida social. Los profesionales que se preocupan por el crecimiento y desarrollo de sus familias demuestran habilidades que van más allá de lo técnico, y pueden generar un impacto positivo en las organizaciones, traduciendo su marco valórico y su inteligencia emocional en mejores desempeños, mayores contribuciones profesionales, así como en estabilidad y climas laborales positivos. Esto no se limita solo a tener hijos, sino también a vivir en pareja, cuidar a personas enfermas o con discapacidad, y desarrollar vínculos familiares saludables”

INICIATIVAS

“Aunque no hacemos distinciones de género, trabajamos y buscamos alianzas colaborativas con empresas que cuentan con programas específicos para mujeres. Por ejemplo, colaboramos con JobUp, un portal de empleos exclusivo para mujeres que promueve la contratación de talento femenino. Además, algunas empresas mineras han iniciado acciones concretas en este sentido, y hemos difundido estas oportunidades enfocadas exclusivamente en el talento femenino. También articulamos la difusión en áreas o programas que promueven el desarrollo de mujeres en disciplinas tradicionalmente masculinizadas.

A futuro, esperamos ampliar las oportunidades de mentoría, enfocándonos en temas específicos como el liderazgo femenino. Además, en el marco de las asociaciones de titulados y graduados, consideramos la posibilidad de crear y reconocer un capítulo orientado a trabajar en red y generar instancias que permitan posicionar el talento femenino de nuestras tituladas y graduadas”



Maite Sánchez Martínez
Gerente de Administración y Finanzas
Constructora CASAA

Licenciada en Contabilidad y Finanzas por la Universidad de la Habana, se desempeña como responsable de la gestión contable, financiera y del capital humano dentro de la Constructora CASAA. Su principal función es dirigir a los/as colaboradores encargados de planificar, gestionar y controlar los recursos financieros que requiere la organización para su funcionamiento, así como también garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, la elaboración, análisis de los Estados Financieros y otros informes que requiera tanto el directorio para la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, así como garantizar la aplicación correcta de las políticas en lo que concierne al capital humano de la organización. En conversación con Revista Perspectiva describe los desafíos avistados e iniciativas impulsadas en pro de acortar la brecha de género en los cargos de liderazgo.

DESAFÍOS

“A pesar de que hoy las mujeres tenemos participación en todas las áreas de la economía y que durante los últimos años se ha avanzado legislativamente para favorecer la incorporación de las mujeres a la vida laboral, por ejemplo, con la ley 20.348 que busca resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones pretendiendo eliminar la brecha salarial entre hombres mujeres por un trabajo de igual valor o la Ley Karin que establece que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia y con perspectiva de género, o los derechos maternales como el de sala cuna, en la práctica esto muchas veces termina siendo contraproducente ya que muchos lo interpretan como un recargo de costos al empleador o simplemente como una mayor carga burocrática, honestamente considero que para que eso funcione habría que tener un grado de conciencia social que dista mucho de nuestra realidad y en Chile donde la mayoría de la fuerza laboral se agrupa en las pequeñas y medianas empresas menos se puede pretender que los empresarios que están destinando sus esfuerzos en hacer crecer el negocio encuentren valor al incurrir en este gasto adicional. Al final, el rol que las mujeres hemos desempeñado históricamente como madres y cuidadoras de la familia en general, sigue siendo el principal desafío que impide que podamos desarrollarnos profesionalmente. Incluso

en el mejor de los escenarios cuando cuentan con una red de apoyo familiar que le permita compartir las labores de crianza, tienen que lidiar desde el mismo momento de la entrevista con prejuicios tales como; si tiene niños chicos, se ausentará frecuentemente; tiene treinta años, pronto estará con fuero maternal etc. Por suerte tengo la buena fortuna de trabajar en estos momentos en una empresa donde se reconoce cada vez más el trabajo femenino, mi experiencia es un reflejo de ello y he podido apreciar cómo en los últimos años se ha incrementado la presencia de mujeres trabajando directamente en obras; esto se ha logrado gracias a un trabajo continuo de educación y compromiso que ha partido por los principales directivos de la organización, no obstante, en una industria donde la fuerza laboral es mayoritariamente masculina, no ha sido tarea fácil lograr la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo y en ese sentido debemos continuar potenciando a las mujeres jóvenes que pueden formarse profesionalmente dentro de la organización, un reto aún no cumplido es lograr que algún día, sea una ingeniera en construcción la administradora de una obra.

Otro desafío significativo, es lograr erradicar definitivamente la brecha salarial entre hombres y mujeres. A pesar de las leyes existentes, aun las pretensiones de rentas para las mujeres tienden a ser inferiores a las de los hombres en igualdad de nivel educacional o de experiencia, situaciones que se ven influenciadas tanto por prejuicios como por la falta de estructuras salariales objetivas”.

INICIATIVAS

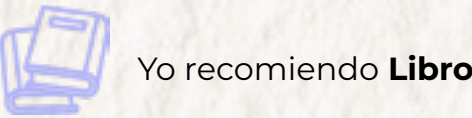
“Creo que es fundamental darle mayor difusión a través de todos los espacios que hoy existen al trabajo que están desarrollando las mujeres como líderes, que se conozca para que se erradiquen los mitos sobre la capacidad profesional de las mujeres, para que las experiencias demostradas pongan de manifiesto que podemos ser madres y tener un puesto de liderazgo. Inspirar es la acción que se impone a mi modo de ver; las mujeres por otra parte, tenemos el deber de seguir preparándonos, aprendiendo y de asumir el desafío cuando nos lo proponen sin dudar de nuestras capacidades.

Eventualmente y dado el compromiso social que se tiene para crear sociedades más equitativas, puede que funcione en aquellos sectores donde la representación es baja realizar algún incentivo por parte del estado para revertir la situación, pero considero que si se sigue haciendo conciencia y las mujeres continuamos avanzando, es cuestión de tiempo para que deje de ser el género un aspecto para tener en cuenta, si de liderazgo se trata en el sector empresarial o en la política” .



Libros, Podcasts y Películas

Yo Recomiendo



"Women and Leadership: Real Lives, Real Lessons"



Dr. Nibaldo Benavides Moreno
Director Magíster en Política y Gestión Educacional
Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Talca

“ Es un libro coescrito por Julia Gillard, ex primera ministra de Australia, y Ngozi Okonjo-Iweala, ex ministra de finanzas de Nigeria y actual directora general de la Organización Mundial del Comercio.

Se estructura en torno a una serie de temas claves relacionados con el liderazgo femenino y su participación en diversos ámbitos de la sociedad, lo que incluye, por cierto, la economía y los negocios. El texto presenta estrategias que las mujeres utilizan para superar los obstáculos que enfrentan, el equilibrio entre la vida personal y profesional y los prejuicios de género. Los capítulos se basan en las historias de vida de líderes femeninas como Jacinda Ardern, Hillary Clinton, Christine Lagarde y Ellen Johnson Sirleaf, entre otras, ofreciendo una visión profunda y matizada de los desafíos y las oportunidades del liderazgo femenino en el siglo XXI. En esta ocasión quisiera destacar tres (de los ocho) capítulos a saber: El primer capítulo establece el tono del libro al abordar cómo el liderazgo ha sido históricamente definido y dominado por los hombres. Las autoras señalan que los atributos tradicionalmente asociados con el liderazgo—como la agresividad, la confianza en sí mismo y la toma de decisiones firmes— han sido culturalmente codificados como masculinos. Esto ha llevado a una percepción de que las mujeres que exhiben estos atributos son “demasiado duras” o “no lo suficientemente femeninas”, mientras que las mujeres que no los muestran son vistas como débiles o inadecuadas para el liderazgo. Las autoras utilizan ejemplos históricos y contemporáneos para demostrar cómo estas percepciones han afectado a las mujeres en roles de liderazgo. Argumentan que, para las mujeres en el liderazgo, encontrar un equilibrio entre ser lo suficientemente asertivas para liderar

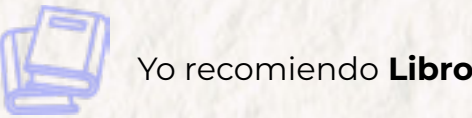
y lo suficientemente femeninas para ser aceptadas es una cuerda floja que los hombres rara vez tienen que caminar.

El capítulo cuatro explora el costo personal que las mujeres a menudo pagan por ocupar roles de liderazgo. Las autoras argumentan que las mujeres líderes enfrentan expectativas no solo profesionales, sino también sociales y familiares que los hombres en posiciones similares no tienen que manejar en la misma medida. La presión para equilibrar las responsabilidades familiares con las demandas del liderazgo puede ser inmensa, y a menudo, las mujeres líderes son juzgadas por su capacidad para manejar ambos aspectos de su vida. Destacan las experiencias de líderes como Theresa May, ex primera ministra del Reino Unido, quien enfrentó críticas tanto por su desempeño político como por su vida personal. También señalan a la primera ministra de Dinamarca, Mette Frederiksen, quien ha hablado abiertamente sobre los desafíos de equilibrar su carrera con la maternidad. Al final se discuten cómo la falta de políticas de apoyo, como el permiso parental y la flexibilidad laboral, agrava estos desafíos, dificultando que más mujeres accedan y se mantengan en roles de liderazgo.

Finalmente destaco el capítulo seis, donde se revisa el liderazgo durante tiempos de crisis, donde las autoras argumentan que las crisis, ya sean políticas, económicas o sociales, a menudo revelan las fortalezas y debilidades del liderazgo. Sin embargo, las mujeres líderes que manejan crisis a menudo enfrentan una doble vara de medir: son elogiadas si tienen éxito, pero severamente criticadas si fallan, con su género frecuentemente usado como un factor explicativo. Este capítulo ofrece varios

ejemplos de mujeres líderes que han guiado a sus países o instituciones a través de crisis significativas. Por ejemplo, Jacinda Ardern por su manejo de la pandemia de COVID-19 en Nueva Zelanda, donde su enfoque rápido y decisivo, junto con una comunicación clara y empática, fue ampliamente aclamado.

En resumen, es un libro que no solo diagnostica los problemas, sino que también ofrece soluciones y caminos hacia un futuro más equitativo. Subraya la necesidad de redes de apoyo, la importancia de la representación, y la urgencia de cambiar las percepciones culturales sobre el liderazgo y el género. Es una lectura esencial para cualquiera que esté interesado en el liderazgo y la participación de la mujer en los ámbitos más diversos, o simplemente en comprender mejor las dinámicas del poder en nuestra sociedad. Finalmente quiero destacar en esta misma línea, pero desde la perspectiva chilena el libro Voces de mujeres en la política chilena: entre lo público y lo privado de las chilenas Claudia Dides y Soledad Falabella, donde se explora cómo las mujeres han navegado entre estas dos esferas, pero mi reflexión sobre sus contenidos y alcances principales quedarán para una próxima oportunidad. ”



"Engagement en el Trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión"



Ph.D Hedy Acosta Antognoni
Académica
Facultad de Psicología, Universidad de Talca

“ Durante los siete capítulos que contiene este libro, los autores Marisa Salanova y Wilmar Schaufeli explican de forma divulgativa, clara y accesible décadas de investigación que nos invitan a reflexionar respecto al bienestar laboral, temática relevante tanto en el ámbito empresarial como académico.

Los autores definen engagement laboral como un estado mental positivo y persistente relacionado con el trabajo. Además, operacionalizan el concepto a través de las siguientes tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor hace referencia a los niveles de energía y tenacidad con el trabajo; la dedicación al propósito y orgullo tanto emocional como cognitivo en las tareas laborales y; la absorción al disfrute y altas competencias utilizadas en las tareas donde el tiempo parece ‘volar’.

Aunque en la actualidad existe abundante evidencia que señala que el engagement laboral y el burnout (estrés laboral crónico o síndrome de estar ‘quemado’ por el trabajo) no son polos de un mismo continuo, en este libro se propone desde el enfoque de la psicología

organizacional positiva entender el bienestar laboral como una contraposición al burnout. El burnout se caracteriza por un desequilibrio producido por altas demandas laborales y una falta de recursos que conllevan a agotamiento (físico, emocional y mental), distancia mental (despersonalización y cinismo) y una crisis de eficacia, teniendo consecuencias a nivel individual (p.e., bajo desempeño laboral) como organizacionales (p.e., ausentismo, aumento de licencias médicas, alta rotación).

Para explicar el engagement laboral Salanova y Schaufeli se basan en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (en inglés Job Demands-Resources Model); propuesto por Demerouti et al. (2001). Este modelo sugiere que existen recursos clave que permiten no solo disminuir el malestar psicosocial laboral y el proceso de deterioro, sino que también promover un proceso de motivación caracterizado por el engagement laboral y ambientes laborales positivos en términos relacionales y de resultados organizacionales. Por ejemplo, el engagement laboral permite fomentar la creatividad, la resiliencia, climas de trabajo positivos, la innovación y los resultados de excelencia organizacional.

En el libro se propone una clasificación de recursos que son cruciales para desarrollar engagement laboral, estos son: estructurales (p.e., infraestructura, tecnologías), laborales (p.e., autonomía,

retroalimentación del desempeño), sociales (p.e., liderazgos positivos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales positivas) y personales (i.e., creencias de eficacia, regulación emocional, fortalezas del carácter).

Para los autores, la gestión de Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano en las organizaciones debe poner atención a los recursos que implementan a través de intervenciones sistemáticas, planificadas y sostenidas en el tiempo. Dentro de las intervenciones en recursos que se señalan en el texto, destacan el liderazgo transformacional como recurso social y los recursos personales, mostrando evidencia empírica de su impacto positivo en los niveles de engagement laboral.

En resumen, esta obra nos invita a reflexionar y entender la relevancia de las personas y su bienestar laboral en las organizaciones. Las personas que se sienten cuidadas por la organización (altos recursos estructurales, laborales, sociales y personales) estarán motivadas, vigorosas, dedicadas y absortas para lograr los objetivos organizacionales. ”



Yo recomiendo **Libro**

"Sexual Personae"



Wendy González Díaz
Profesora Titular
Facultad de Ingeniería, Universidad de Talca

“ En estos tiempos, donde el feminismo está en boga, cabe preguntarse si se trata de una moda o no. Como mujer, estoy convencida de que las demandas y necesidades que hemos tenido a lo largo de los años no han sido escuchadas hasta hace muy poco; sin embargo, me cuestiono hasta qué punto esta corriente feminista actúa realmente a favor de nosotras, las mujeres, o si se trata de un aprovechamiento político.

A veces, cuando me topo con supuestas “líderes” del movimiento, me pregunto cuán empáticas son hacia otras mujeres: ¿cuánto se solidarizan con sus situaciones? ¿Cuánto son capaces de comprenderlas? En ocasiones, estas “líderes” exigen sacrificios en nombre de la causa feminista, a expensas de disfrutar de momentos que el trabajo ya nos arrebata, como estar con los hijos, cocinar para ellos o disfrutar del calor del hogar.

A mí me gustan esas cosas que algunos consideran femeninas: me gusta el rosa y el morado, cocinar, barrer mi casa y apapachar a mi hija. Me encanta sentarme alrededor de la cocina con otras mujeres mientras preparamos comida, y que los hombres... ¡hagan lo que quieran!

Por eso, yo recomiendo leer a Camille Paglia, la antifeminista de las feministas. Paglia tiene pensamientos disruptivos que me fascinan porque defiende “a las mujeres fuertes, capaces de crecer y protegerse solas, no a aquellas que corren a refugiarse en las leyes o en un comité”. Afirma que “ha llegado el momento de dejar de victimizarse y de minusvalorar a los hombres”. Específicamente, recomiendo su libro Sexual Personae, que ilustra de qué hablamos cuando nos referimos al sexo masculino o femenino y cuáles son sus máscaras.

”



¿Qué es y cómo funciona?

EPIC

Coalición Internacional para la Igualdad Salarial

¿Quiénes lideran EPIC?



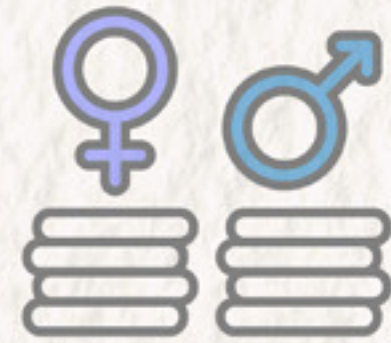
La Secretaría de EPIC está formada por la **OIT, ONU Mujeres y la OCDE**. En la actualidad, el Comité Directivo está integrado por **Canadá, Egipto, Islandia, Jordania, Nueva Zelanda, Panamá, Sudáfrica, Suiza**, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

¿Qué ofrece?



EPIC proporciona una plataforma para que sus miembros expresen sus puntos de vista, experiencias e ideas sobre cómo abordar la brecha salarial de género. La OIT, ONU Mujeres y OCDE, por medio de su poder de convocatoria, facilitan la articulación de esta discusión y ofrecen recursos para abordar este desafío. EPIC también ofrece una red de expertos en igualdad de remuneración y un conjunto de oportunidades para facilitar el aprendizaje.

¿Qué es?



La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés) es una iniciativa impulsada por entidades comprometidas con la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores.

¿Qué hace EPIC?



EPIC actúa a nivel mundial, regional y nacional para apoyar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y trabajadores, y a entidades académicas interesadas en promover medidas concretas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. EPIC acelera los progresos hacia la consecución de la igualdad de género creando conciencia, intercambiando conocimientos, apostando por la innovación, y mejorando las iniciativas y programas que ya han dado resultados positivos. La Coalición también presta apoyo para mejorar la legislación, desarrollar la capacidad y fortalecer los mecanismos de control y cumplimiento.

¿Cuál es su visión?



Un mundo laboral igualitario e inclusivo, en el que las mujeres y los hombres reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores, en consonancia con la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Para 2030, quieren ver la ratificación universal del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT y esfuerzos y resultados visibles por parte de los sectores privados y públicos para implementar iniciativas de igualdad de remuneración.



Fuente: EPIC y ONU Mujeres

UTalca integra EPIC

Chile ingreso a EPIC en junio de este año, tras un proceso liderado por los ministerios del Trabajo y Previsión Social, y de Relaciones Exteriores del Gobierno de Chile.

Posteriormente, la Universidad de Talca, a través de su Facultad de Economía y Negocios, se incorporó como miembros de la academia, tras cumplir los criterios de suscripción exigidos por la coalición. La incorporación se oficializó recientemente a través de un hito realizado en la Oficina de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina.

La adhesión de la UTalca responde al compromiso institucional de contribuir a los esfuerzos y fomento de alianzas para reducir la brecha salarial por motivo de género.



Hito de incorporación de UTalca a EPIC, liderado por el Director de la Oficina OIT para el Cono Sur de América Latina, Fabio Bertranou junto al Rector de la UTalca Carlos Torres Fuchslocher, el Vicerrector Académico, Rodrigo Palomo; el Decano FEN, Arcadio Cerdá Urrutia; y la Directora de Ingeniería Comercial -Santiago, Andrea Bentancor.



Delegación UTalca participó en reunión de trabajo vinculada al ingreso de la casa de estudios a EPIC con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara.





5ª edición- Diciembre 2024

Perspectiva

Socioeconómica

Revista de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Talca

FEN FACULTAD
ECONOMÍA
Y NEGOCIOS
UTALCA