



# CDATA HUB COMUNICACIÓN

# INTRO

## Mujeres, trabajo y transformación productiva

En Chile, la participación laboral femenina está proyectada en **53% para 2026**, según el INE, reduciendo lentamente una brecha histórica que por décadas superó los **18 puntos porcentuales**. Hemos avanzado, pero el desafío ahora es profundizar la participación en sectores y segmentos rezagados, generando mayor valor para las mujeres y sus organizaciones, en condiciones que promuevan calidad de vida, empleabilidad y productividad.

Con este desafío, el **OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción lanza Data Hub Mujer**, un espacio que pone a disposición del país, información y conocimiento valioso, para enfrentar las brechas de talento con la velocidad que Chile y sus industrias necesitan.

Nuestros datos muestran que en los últimos **5 años solo el 36,4%** de las capacitaciones gestionadas para nuestros clientes, con Franquicia Tributaria, han tenido foco en talento femenino, alcanzando su peak en **2025 con 90.436** mujeres capacitadas. Estas cifras levantan una alerta: aumenta la participación laboral femenina, pero ¿estamos haciendo lo suficiente para enfrentar la crisis de talento que trae la transformación del trabajo?.

**Data Hub Mujer del OTIC CChC** reúne datos, avances y desafíos estratégicos para el país desde una mirada de inclusión femenina, abriendo conversaciones que permitan tomar decisiones para fortalecer la competitividad, productividad, sostenibilidad y el desarrollo futuro de Chile.

# 01



# MUJERES EN LA SALMONI CULTURA



La **industria salmonera en Chile** ha avanzado en la incorporación de mujeres, alcanzando cerca de un 35% de **participación laboral femenina**. Sin embargo, las brechas en un sector históricamente masculinizado aún persisten.

En los últimos cinco años, **11.303 mujeres se han capacitado a través del OTIC CChC**, consolidando una base relevante de desarrollo de talento femenino. Esta formación creció de manera sostenida hasta 2024, pero en 2025 registra una leve baja, en línea con una disminución general de la capacitación en la industria.

02

La formación a mujeres se concentra principalmente en cursos vinculados a calidad, inocuidad, buenas prácticas y entornos laborales seguros, áreas clave para la operación, pero con menor presencia en especialidades técnicas. Entre los cursos con mayor participación femenina destacan:



**Técnicas de seguridad, calidad e higiene operacional en la industria de alimentos.**



**Buenas prácticas de manufactura y su aplicación.**



**Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.**



**Seguridad de la información.**



**Aplicación de procedimientos de inocuidad.**



**Programas de inducción interna.**



**Programas de capacitación interna.**

La brecha se evidencia con mayor claridad en ciertos programas del sector. Por ejemplo, en "Seguridad para artefactos navales mayores", se registran **1.591 hombres capacitados frente a solo 80 mujeres** en los últimos cinco años.

Según **Loreto Seguel, Presidenta Ejecutiva del Consejo del Salmón**, la salmonicultura es una industria que ha mostrado una evolución concreta en el desarrollo del talento femenino. Entre las empresas que representa, las mujeres constituyen hoy más del 35% de la fuerza laboral. A ello se suma un aumento del 40% en cargos de liderazgos en los últimos 3 años.



Ese avance también responde a un fortalecimiento en la formación y desarrollo, para generar más herramientas de especialización y crecimiento. Hoy hay talento femenino desplegado desde plantas de proceso hasta centros de cultivo, incluyendo mujeres en pontones, áreas técnicas y de investigación. Según Seguel, hoy la salmonicultura chilena tiene rostro de mujer.

Por su parte, **SalmonChile** continúa impulsando una salmonicultura más inclusiva. Con la participación de más de 130 personas en Puerto Montt, lideró el IV Encuentro por la Equidad de Género del Salmón, instancia en la que además lanzó oficialmente el programa "Mujeres en la Industria", orientado a fortalecer la participación y el desarrollo femenino en el sector.

# MUJERES

## EN CONS TRUC CIÓN

### Del 8% a un cambio estructural

La construcción sigue siendo uno de los sectores más rezagados en el avance de la inclusión laboral femenina. Desde 2022, la participación de mujeres en compañías del rubro **se ha mantenido sobre el 8%**, alcanzando un **9,9% en 2025 (70.705 mujeres)**. El crecimiento existe, pero es marginal. No alcanza a cambiar la estructura de una cultura sectorial, fuertemente masculinizada.

# 03

Los números cuentan más historias sobre ellas:



**57%**  
TIENE ENTRE  
30 Y 50 AÑOS.

SOLO

**4,6%**



OCUPA CARGOS DE JEFATURA O PROFESIONALES.



**57%**  
TRABAJA COMO JORNAL O AYUDANTE.

**45%**

TIENE MENOS DE 4 AÑOS DE EXPERIENCIA.

**-4**

Según datos de la CChC (año 2024),



SOLO

**6,8%**

DE LAS POSICIONES EN DIRECTORIOS SON OCUPADAS POR MUJERES.

SE OBSERVA UNA **SOBRE CALIFICACIÓN EN MUJERES**: EL **11,9%** DE LAS MUJERES TIENE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA COMPLETA, FRENTE A SOLO EL **4,8%** DE LOS HOMBRES.



Desde nuestro rol, **en los últimos 5 años** hemos gestionado formación laboral para **21.179 mujeres en construcción**, lo que representa solo un **16,9% del total**, casi la mitad del promedio de otras industrias.

Sin embargo, distintas iniciativas del sector, buscan mover este desafío. Un ejemplo es **Impulsa Mujer Construcción**, proyecto de **Infocap** y ganador del **Fondo de Innovación para el Talento (FIT) Construcción**. Se trata de un hub de formación diseñado para capacitar mujeres en un entorno seguro e inclusivo, donde ya egresaron las primeras dos generaciones, **con más de 120 mujeres impactadas**.

**La Cámara Chilena de la Construcción**, a través de su Fundación, implementó el programa piloto **"Construyendo a la Par"**, una iniciativa orientada a fortalecer el rol de las mujeres en la industria y promover ambientes laborales más inclusivos. **El programa impactó 45 obras, beneficiando a 849 trabajadoras** que recibieron atenciones sociales directas. **Se concretaron 33 matrículas femeninas** en cursos de oficios y **23 trabajadoras participaron en talleres de liderazgo**, fortaleciendo sus oportunidades de desarrollo en un sector históricamente masculinizado. Al terminar el proyecto, **97,5% de los participantes** señaló haber comprendido mejor la importancia del respeto y la inclusión.

# MUJERES EN 50 LÍDERES DESARRO LLANDO TALENTO



## Destacando liderazgo femenino

El 2025 lanzamos nuestro reconocimiento 50 Líderes Desarrollando Talento en Chile. Y un jurado experto, sin intencionalarlo, destacó 25 mujeres. Podemos decir que en el desafío de empujar un Chile de Talentos, mujeres y hombres están liderando con la misma fuerza. Queremos hoy destacar a algunas de ellas, para conocer cómo impulsan la participación femenina en sus sectores y seguir inspirando este desafío, a través de sus proyectos.

# 04

**Carola Campero, Subgerente de Empleabilidad, Antofagasta Minerals:** Lídero, diseñó, implementó y evaluó el proyecto RED Técnica del Choapa, impactando directamente en el futuro laboral de más de 300 jóvenes que egresan anualmente de la provincia.

“ La minería hoy alcanza uno de los niveles más altos a nivel mundial en participación femenina. Este avance ha sido posible porque la industria decidió apostar por el talento femenino y abrir espacios en la toma de decisiones. Formar más mujeres es clave para el futuro del sector: hoy el talento no solo se mide en habilidades técnicas, sino también en liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de transformar la industria. ”



**Francisca Agliati, Gerenta Corporativa de Personas, Echeverría Izquierdo:** Lideró un plan formativo centrado en equidad de género, comunicación libre de sesgos, violencia intrafamiliar y autocuidado. Con más de 500 colaboradores capacitados, abarcando diversas líneas de cargo y ubicaciones geográficas.

“ En Echeverría Izquierdo, impulsar el desarrollo de mujeres es un desafío que nos motiva. No solo por su relevancia social, sino porque estamos convencidos del valor de contar con equipos diversos: la inteligencia colectiva se potencia, surge la innovación y así avanzamos como equipo, como obra, como empresa y, finalmente, como sociedad. ”



**Ana María Valdés, Subgerente de Franquicia, Logística y Costos, Komatsu Cummins:** Lideró KC Learning Hub, una plataforma LXP innovadora que transformó la experiencia de aprendizaje de los colaboradores, acercando la formación a un estilo digital moderno, motivador y personalizado.

“ El liderazgo femenino está cambiando la forma en que entendemos la capacitación: ya no se trata solo de cumplir horas de formación, sino de impulsar el desarrollo del talento como una estrategia de sostenibilidad. Cuando una mujer accede a formación de calidad, no solo fortalece sus competencias, también amplía su horizonte profesional y abre camino para otras. ”



# 05

# MUJERES

# EN

# MINERÍA

## Un salto histórico

En una década, **la minería chilena triplicó su participación femenina**, desde un 7,7% en 2014 a un 23,1% en 2025, según datos del Consejo Minero 2025. Pero, además, **lidera internacionalmente**, frente a potencias como Australia, Canadá y Estados Unidos. Y ya superó la meta del 20% fijada para 2030.

### Algunos datos clave:

## 39,5%

DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES EN 2024 FUERON MUJERES.



EN EL TRAMO 18-29 AÑOS, LA PARTICIPACIÓN ALCANZA

## 47,6%

EN CENTROS INTEGRADOS DE OPERACIONES (CIO), DONDE SE UTILIZA TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA MONITOREAR Y GESTIONAR LA CADENA DE VALOR, LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER LLEGA A



## 30,3%



## 66,4%

DE LAS MUJERES EN MINERÍA POSEE FORMACIÓN UNIVERSITARIA.

La tecnología es un gran habilitador del desafío de inclusión femenina: automatización, digitalización, flotas autónomas y análisis de datos, están redefiniendo el perfil laboral, reduciendo barreras físicas y ampliando oportunidades técnicas.

### Pero persisten desafíos:

LA ROTACIÓN FEMENINA SUPERA A LA MASCULINA POR

## 13,6%



ALTA CONCENTRACIÓN EN CONTRATOS A PLAZO FIJO.



## 77%



## 61%



BRECHAS DE CONCILIACIÓN QUE DIFICULTAN LA COMPATIBILIDAD FAMILIAR: **77%** SON JEFA DE HOGAR Y **61%** TIENE PERSONAS A CARGO.

En el OTIC CChC, en los últimos **5 años** hemos gestionado formación laboral para **26.894 mujeres en minería**, lo que representa **21,8% del total**. Esto muestra avances en inclusión, pero evidencia que la formación femenina aún está al debe.

Abordar este desafío requiere **estrategias integrales**, capaces de generar diagnósticos certeros, planes pertinentes y medición de resultados que permitan mejoras permanentes.

Un estudio que lanzamos en 2024, sobre sesgos **inconscientes en la trayectoria laboral de las mujeres en minería**, confirma que las brechas aún persisten:

## 56%

DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS CREE QUE UNA MUJER NO PUEDE SER TAN BUENA JEFA COMO UN HOMBRE.



## 60%

DE LOS HOMBRES AÚN VEN LOS PIROPOS COMO "GALANTERÍA".

## + DE 12%

DE LAS PERSONAS MAYORES DE 66 AÑOS, CREE QUE CONTRATAR A UNA MUJER EN EDAD FÉRTIL PONE EN RIESGO A LA COMPAÑÍA.



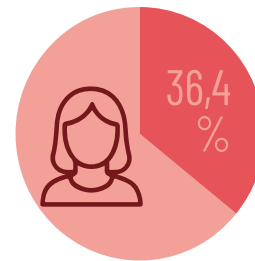
\*Fuente: Estudio Fuerza Laboral de la gran minería chilena 2023 - 2032 de CCM y Eleva

# 06 NUESTRO IMPACTO

Entre 2021 y 2026, desde la gestión de formación laboral que hacemos en el OTIC CChC para nuestros clientes:

**36,4%**

DEL TOTAL DE PERSONAS CAPACITADAS FUERON MUJERES.



EL AÑO RÉCORD FUE 2025, CON **90.436** MUJERES CAPACITADAS.

EN MODALIDAD A DISTANCIA, LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CAPACITACIÓN LLEGA A CASI EL **50%**. MIENTRAS QUE, EN MODALIDAD PRESENCIAL, CAE A **35,4%**.

Las regiones que lideran en formación laboral femenina son:

**9.726**

REGIÓN DE ANTOFAGASTA

**123.140**

REGIÓN METROPOLITANA

**3.764**

REGIÓN DEL BÍO-BÍO

**3.506**

REGIÓN DE LOS LAGOS

\*Fuente: Data360 OTIC CChC

En términos de edades:

**137.685**

MILLENIALS

GENERACIÓN X  
**65.687**

BABY BOOMERS  
**8.943**

GENERACIÓN Z  
**77.982**



Rubros que lideran en formación laboral femenina:

1. ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO  
**94,1%**

2. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN  
**91,3%**

3. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD  
**77%**

Rubros con menor participación femenina en formación laboral:

1. FORESTAL  
**6,8%**

2. REPARACIÓN DE MAQUINARIA O EQUIPOS  
**7,9%**

3. CONSTRUCCIÓN  
**16,8%**

**Tendencias:**

Las temáticas (cursos) donde se observa mayor participación femenina son:

- TÉCNICAS CULINARIAS DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LABORAL EN EL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR.
- TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA.
- HERRAMIENTAS DIGITALES PARA ESCENARIOS DE VENTA PRESENCIAL.
- APLICACIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS A LOS DELITOS.
- TÉCNICAS DE GESTIÓN DE CALIDAD.

# NUESTRO IMPACTO

Un Chile que avanza enfrenta desafíos más complejos. **La inclusión laboral femenina**, en un escenario de escasez de talento, **debe ser una prioridad a todo nivel**. Esto requerirá **mayor inversión en formación**, pero sobre todo diseños capaces de generar resultados reales.

La capacidad del sistema de formación laboral para resolver las brechas que detecta **depende fuertemente de datos e información aplicada**, que permitan tomar decisiones correctas.

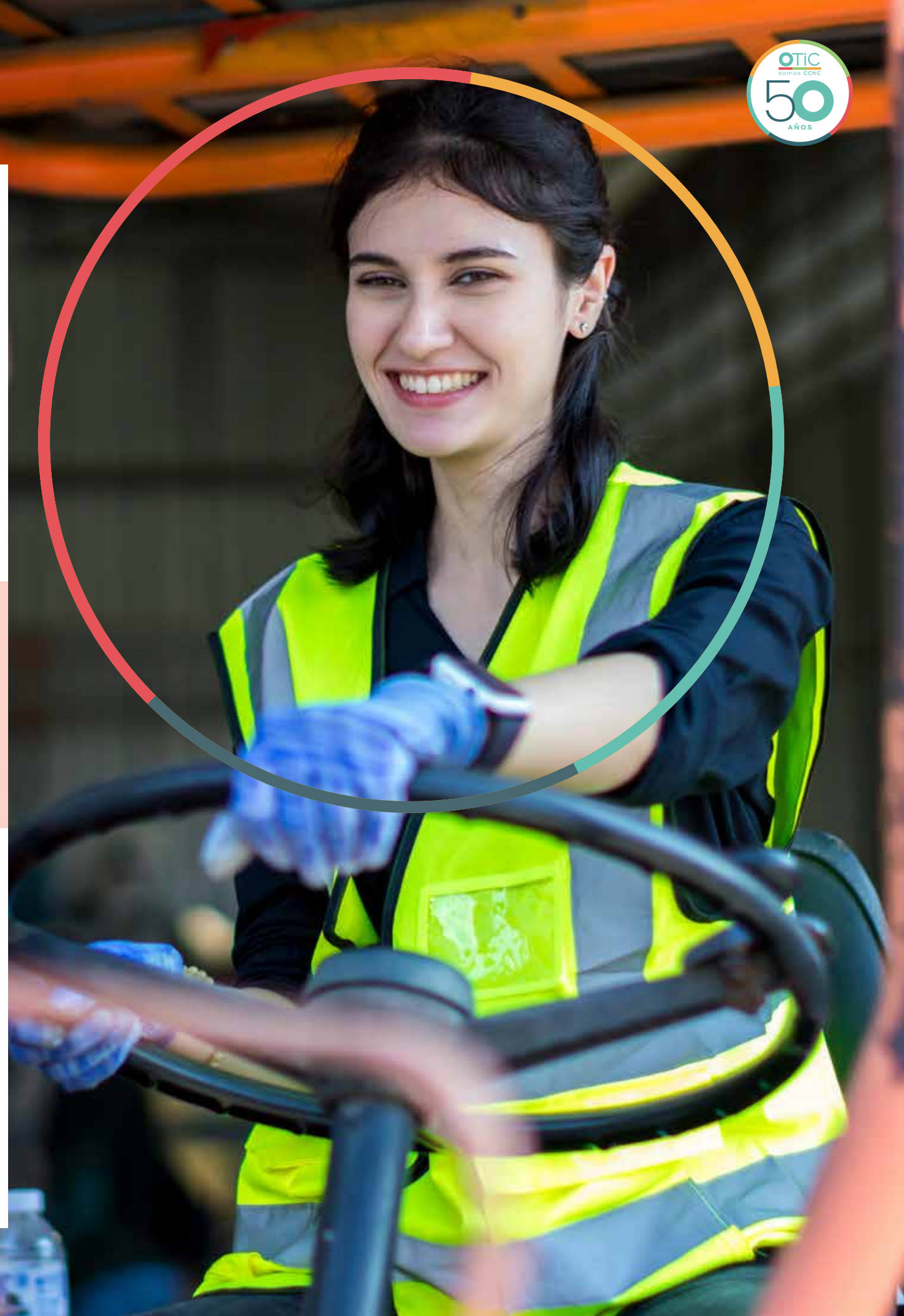
**Según el estudio Resiliencia Laboral de COMOV**, lanzado por el **OTIC CChC en 2025**, el sistema de formación enfrenta desafíos importantes, varios de ellos clave para la discusión sobre formación laboral femenina:

- **Impulsar la transformación tecnológica de las empresas**, especialmente las PYMES Alfabetización y adopción digital, como uno de los focos principales.
- **Impulsar soluciones colectivas y sectoriales**, no solo individuales.
- **Basar los diseños en diagnósticos individuales y validación de competencias**.
- **Establecer una estructura de licencias formativas remuneradas**.
- **Integrar protección social e intermediación laboral, en los procesos de formación**.
- **Crear microcredenciales modulares y acumulables**, que les den flexibilidad a las trayectorias formativas.

**Nuestra invitación es a impulsar soluciones de formación laboral femenina basadas en datos**, flexibles y dinámicas, que recojan la realidad sectorial y territorial, que se construyan desde la colaboración de los ecosistemas y, mediante innovación constante, aceleren su capacidad de generar resultados.

**En el OTIC CChC** hemos desarrollado una capacidad sólida en datos y conocimiento, impulsando innovación en formación laboral y articulando desafíos regionales y por industria. Elementos estratégicos para liderar estos desafíos y transformarlos en valor para nuestros clientes.

**Un Chile de Talentos es aquel que pone la capacidad de todas y todos en el camino del desarrollo**, fortaleciendo herramientas y oportunidades de formación que permitan desplegar todo ese potencial.





**DATA HUB**  
**CMU**  
**USER**