

e- Negocios

*Gonzalo
Casanga*

"Queremos ser referentes del
enoturismo carbono neutral
y de la electromovilidad con
sentido"

*Carmen Luz
Morales*

"Del talento individual
al ecosistema: cómo
liderar transformación
y empleabilidad en un
entorno evolutivo."

*Carlos
Godoy*

"Una decisión valiente: dejar
el camino corporativo para
construir un proyecto con
propósito, impacto y vocación
de excelencia en salud."

**Karina
Suárez Sesnic**

Gerente General Clínica Belenus

*"El liderazgo más poderoso no es el que impone,
sino el que inspira confianza."*

Contenido

01. Empresa

- 05 VI Congreso DEC Chile
- 07 AuguStar Seguros
- 11 Ardatz
- 14 Carmen Luz Morales
- 16 Atento Chile
- 18 Procentro



02. Portada

- 20 Karina Suárez

03. Emprendimiento

- 24 Leslie Bahamondes
- 26 Carlos Godoy
- 28 Christian McManus
- 30 Juan Pablo Vergara
- 32 Carla Ochoa

04. Innovación & Tecnología

- 34 Servinformación
- 36 Gonzalo Casanga
- 38 Defontana



05. Economía & Finanzas

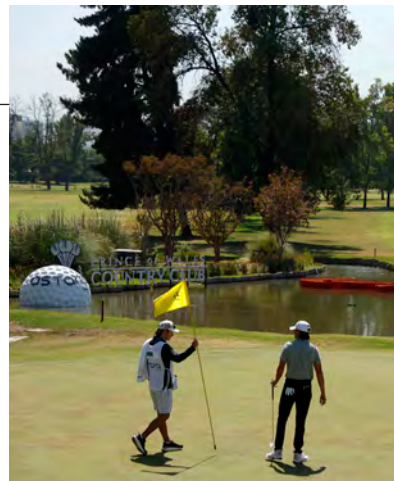
- 40 Claudio Díaz
- 41 Corporación Tálanton

06. Turismo & Gastronomía

- 44 Ález Abarza Stark

07. Automotriz & Deportes

- 47 Astara Chile Classic presentado por Scotiabank



08. Política & Actualidad

- 49 Claudio Aldunate

09. Minería & Sustentabilidad

- 50 Catalina Droguett

10. Sociales

- 53 Líderes referentes 2025
- 54 Cata de vinos e-Negocios



El liderazgo no es una tendencia. Es una responsabilidad.

En esta edición especial de e-Negocios hemos querido destacar a 23 mujeres líderes que hoy están tomando decisiones que impactan directamente en la economía de nuestro país. Mujeres que dirigen compañías, lideran equipos estratégicos, impulsan innovación y generan crecimiento real en industrias clave para el desarrollo del país. No están aquí por moda. Están aquí por mérito.

Cada una de ellas representa trabajo duro, gestión, compromiso, resultados concretos, visión de largo plazo y capacidad de adaptación en entornos cada vez más desafiantes. Algunas cuentan con trayectorias consolidadas; otras están construyendo su posicionamiento con determinación y talento.

Todas comparten algo esencial: son mujeres que inspiran.

Como revista empresarial, nuestro propósito es claro: ser vitrina de quienes mueven el quehacer productivo nacional. Visibilizar a quienes están marcando pauta. Conectar a nuestros lectores con referentes reales. Y proyectar los nuevos rostros que están redefiniendo la forma de hacer empresa en Chile.

Creemos que el crecimiento sostenible se construye con diversidad de miradas en la toma de decisiones. Porque las organizaciones que integran distintas perspectivas son más competitivas, más innovadoras y más resilientes.

A las mujeres que hoy lideran los cambios, nuestro reconocimiento.

A las que están comenzando su camino profesional, atrévanse: el espacio existe, las oportunidades se construyen y el liderazgo se ejerce.

Magaly Álvarez, Constanza Prats y Juan Andrés Sastre

Directores ejecutivos
Revista e-Negocios

Magaly Álvarez
Directora
Revista e-Negocios

Constanza Prats
Directora
Revista e-Negocios

Juan Andrés Sastre
Director Fundador
Revista e-Negocios

e- Negocios

EQUIPO EDITORIAL:

Directora: Constanza Prats

cprats@e-negocios.cl

Directora: Magaly Álvarez

malvarez@e-negocios.cl

Director fundador: Juan Andrés Sastre

jsastre@e-negocios.cl

Directora Comercial: Jacqueline Cammás / jcmmas@gmail.com

Editora Periodística: Pierinne Méndez / pierinemendezyaeger@gmail.com

Periodista: Juan Pablo Morales / juanpablomoralesg@uc.cl

Plataforma web: Héctor Velazco / hector.velazco@roaddigitalmedia.cl

Comunicación Audiovisual / RRSS: Franz Achelias / franz.achelias@roaddigitalmedia.cl

Diseño Editorial: Carla Arata / carla.arata.dn@gmail.com



Soledad Onetto

VI Congreso DEC Chile 2026

Experiencias: del lujo a lo esencial

08 de mayo de 2026 | Hotel Mandarin Oriental | Santiago de Chile

La experiencia ya no es patrimonio exclusivo de marcas premium ni de industrias sofisticadas. Está en el hotel cinco estrellas, y también en el banco, en el hospital, en la universidad, en el servicio público. Está en lo aspiracional y en lo cotidiano. Está, literalmente, en todas partes.

Con esa convicción, la Asociación DEC Chile realizará el VI Congreso DEC Chile, bajo un concepto potente y provocador: "Experiencias: del lujo a lo esencial".

La cita será el 8 de mayo de 2026, en el Hotel Mandarin Oriental de Santiago, en un encuentro presencial que promete ampliar el estándar de la conversación en torno a la experiencia, llevándola más allá del tradicional foco en cliente para abordar su dimensión universal.

La experiencia es universal

La imagen conceptual del Congreso —un universo en expansión— no es casual. Busca transmitir una idea clara: la experiencia es transversal, omnipresente y estratégica. No pertenece a una sola industria ni a un solo tipo de relación.

Ya no se trata únicamente de Experiencia de Cliente (CX). El Congreso abordará desde lo más societal y aspiracional hasta lo cotidiano, crítico y profundamente humano.

Porque la experiencia no es un área dentro de la empresa: es la forma en que las organizaciones se relacionan con las personas.

Del lujo a lo esencial

Durante años, hablar de experiencia era sinónimo de lujo: detalles personalizados, momentos memorables, servicios diferenciados. Hoy, esa lógica cambió. La coherencia, la empatía y la eficiencia ya no son opcionales; son el mínimo esperado.

El lema de esta edición refleja ese cambio estructural. La experiencia dejó de ser un diferencial para convertirse en esencial. Y en un entorno donde la confianza y la reputación son activos estratégicos, diseñarla con intención se vuelve una ventaja competitiva real.

Speakers con miradas complementarias

La propuesta del VI Congreso DEC Chile se materializa en una selección de speakers provenientes de distintas industrias, reforzando la idea de universalidad.

Entre los confirmados destacan:

César Val, experto en lujo, ponente global y asesor de líderes empresariales radicado en Dubái, quien aportará una mirada internacional sobre cómo se diseñan experiencias memorables en mercados altamente exigentes, autor de Secretos del Lujo.

Acompaña a líderes y marcas a crear valor extraordinario. Integrando marcas, personas y propósito.

Carlos Mascías, Director Hospital Univ. HM Madrid Río y Fundación 29. Profesor de Medicina y Humanismo UCJC. , Experiencia de Paciente, IA, Gestión de Equipos y Cambio Cultural.

“

Porque la experiencia no es un área dentro de la empresa: es la forma en que las organizaciones se relacionan con las personas.

”

Experto internacional en experiencia en salud, con una mirada profunda sobre la transformación de la gestión hospitalaria y el diseño de experiencias centradas en las personas, donde el factor humano y la confianza son determinantes.

Ignacio Idalsoaga, Médico veterinario y fundador de Buin Zoo, uno de los zoológicos más completos y visitados de Chile, ubicado en la comuna de Buin. Referente en liderazgo con propósito, bienestar animal y educación ambiental.

Su historia emprendedora inspira a crear proyectos con impacto, sentido y

profunda conexión emocional. Tanto en Chile como en el extranjero.

La moderación estará a cargo, como en versiones anteriores, de Soledad Onetto, periodista y destacada conductora de Teletrece Central en Canal 13, con más de 25 años de trayectoria en TV chilena.

Ha liderado espacios informativos y de actualidad, consolidándose como una de las voces más reconocidas del periodismo televisivo.

Experta en entrevistas, análisis y conducción en vivo, destaca por su credibilidad, claridad comunicacional, criterio editorial y manejo de audiencias en contextos de alta exigencia, aportando solidez, profundidad y ritmo a una jornada que combina reflexión estratégica y casos concretos.

Un encuentro para líderes que entienden el momento

El VI Congreso DEC Chile no es un evento sectorial. Es una instancia estratégica para líderes que comprenden que la experiencia ya no es un discurso de marketing, sino un modelo de gestión integral que impacta cultura organizacional, resultados financieros y reputación.

En una economía donde las decisiones se toman en segundos y la transparencia es una exigencia mínima, diseñar experiencias coherentes, humanas y consistentes se vuelve determinante.

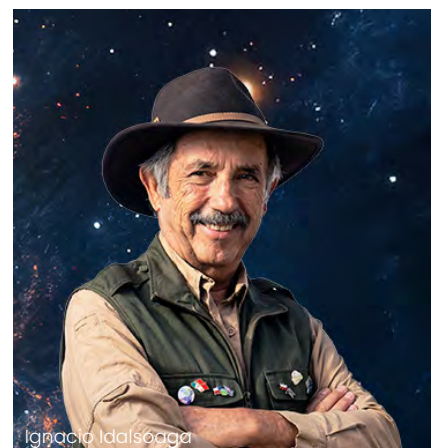
Porque la experiencia está en todas partes.



César Val



Carlos Mascías



Ignacio Idalsoaga



AuguStar Seguros:

Liderazgo diverso y femenino en acción

Por Jacqueline Cammás

Las mujeres de AuguStar Seguros desempeñan un rol esencial en la construcción del presente y la proyección futura de la compañía. A través de sus trayectorias y experiencias, se evidencia la manera en que ejercen el liderazgo, las motivaciones que las impulsan y cómo contribuyen al trabajo colaborativo y al crecimiento sostenido del negocio.

AuguStar Seguros se posiciona en la industria aseguradora no solo por su desempeño y proyección, sino también por un modelo de liderazgo que integra diversidad y colaboración como ejes estratégicos. La compañía cuenta con una participación significativa de mujeres —de distintas generaciones y trayectorias— liderando proyectos clave y equipos de alto impacto, aportando una mirada estratégica al desarrollo del negocio.

Este talento femenino ha sido un factor determinante en la evolución y el crecimiento sostenido de la organización, consolidando una cultura corporativa donde la diversidad no es solo un valor declarado, sino una práctica concreta que impulsa resultados.

AuguStar Seguros tiene sus orígenes en Chile en 1993, cuando inició operaciones bajo el nombre Bhifamérica S.A. En el año 2000, la compañía fue adquirida por el grupo asegurador y financiero estadounidense Ohio National Financial Services, con más de 110 años de trayectoria, lo que marcó un hito en su proceso de consolidación y expansión.

Posteriormente, en 2022, la firma pasó a formar parte del holding Constellation Insurance, respaldado por inversionistas internacionales de largo plazo, fortaleciendo así su posición financiera y su proyección estratégica en la región.

En el marco de esta etapa de transformación y crecimiento, en 2025 la compañía adoptó el nombre AuguStar Seguros, alineándose con la visión y los objetivos estratégicos del grupo. Este cambio reafirma su compromiso con la innovación, la solidez institucional y el desarrollo sostenible del mercado asegurador chileno.

Desafíos y experiencia de mujeres líderes

En este contexto, compartimos las historias y experiencias de algunas de nuestras colaboradoras, quienes describen su trabajo diario en las líneas de Seguros de Vida Individual, Rentas Vitalicias y Seguros Masivos, así como los desafíos enfrentados y los aprendizajes incorporados a lo largo de sus trayectorias. Sus testimonios no solo reflejan compromiso y profesionalismo, sino que también buscan inspirar y entregar orientaciones a quienes aspiran a seguir desarrollándose y asumir nuevos desafíos de liderazgo al interior de las organizaciones.

Desafíos y experiencia de mujeres líderes

Las líderes de AuguStar Seguros se desempeñan en diversas áreas estratégicas de la compañía, entre ellas Legal, Recursos Humanos, Proyectos, Seguros Masivos, Operaciones y Sistemas, Inversiones, Marketing, Desarrollo Comercial y Rentas Vitalicias. Desde estos espacios, ejercen un liderazgo orientado a fortalecer equipos, impulsar el desarrollo

profesional y alcanzar resultados alineados con los objetivos de cada área.

Un elemento transversal en sus relatos es la centralidad de las personas en el ejercicio del liderazgo. Coinciden en la importancia de conocer en profundidad a sus equipos, fomentar la escucha activa y promover una comunicación abierta y sin barreras. Esta forma de conducción les permite integrar distintas miradas, voces e ideas en torno a un propósito común, configurando entornos de trabajo colaborativos donde la responsabilidad se asume de manera tanto individual como colectiva.

“
Lo que más me ha costado es abrir espacio a miradas más reflexivas y colaborativas, sin que eso signifique una pérdida de autoridad.”





Para **Paulina Moya**, líder del área de Recursos Humanos, el liderazgo femenino continúa siendo un desafío permanente. “Lo que más me ha costado es abrir espacio a miradas más reflexivas y colaborativas, sin que eso signifique una pérdida de autoridad”, afirma. En los inicios de su carrera asociaba liderar con dar instrucciones y tener todas las respuestas; sin embargo, con el tiempo comprendió que los equipos se fortalecen cuando existen instancias reales de diálogo y colaboración. A su juicio, las diferencias no solo enriquecen la conversación, sino que también son motor de creatividad e innovación.

Desde el área de Proyectos, **Andrea Díaz** identifica como uno de sus mayores desafíos el ejercicio del liderazgo en entornos altamente exigentes y tradicionalmente dominados por visiones técnicas o estructuras jerárquicas, donde muchas veces el liderazgo femenino debe demostrar resultados antes de ser plenamente validado. A ello se suma la gestión de plazos acotados y las expectativas de múltiples stakeholders. “He aprendido que el liderazgo no se trata de imponer, sino de construir credibilidad, generar confianza y sostener decisiones difíciles con coherencia y convicción”, sostiene.

Por su parte, **Daniela Donoso**, desde Marketing y Desarrollo Comercial, pone el foco en el equilibrio entre la vida personal y profesional, destacando cómo su experiencia como mujer, líder y madre se ha transformado en una fuente de fortaleza. Señala que el aprendizaje continuo, la escucha activa y la comunicación asertiva han sido herramientas clave, tanto en la conducción de su equipo como en el trabajo transversal con otras áreas. “Ser mamá se transforma en una fortaleza cuando las organizaciones reconocen el nivel de compromiso que existe, porque detrás

hay una motivación insuperable. Esa fuerza es la que finalmente impulsa a alcanzar grandes objetivos”, concluye.

Joanna Cella señala que estar al frente de una gerencia en un entorno predominantemente masculino ha implicado una doble exigencia: demostrar permanentemente su capacidad profesional y, al mismo tiempo, evidenciar que la vida familiar es plenamente compatible con el desarrollo laboral. A su juicio, ese equilibrio se construye sobre la base de disciplina, consistencia, preparación y convicción.

“

Es fundamental recordar que no somos números, sino personas, cada una con características, habilidades y percepciones distintas frente a una misma situación.

”

Para ella, ejercer liderazgo desde la gerencia legal no solo representa un logro profesional, sino también un proceso continuo de construcción personal. No se trata únicamente de dirigir estrategias o adoptar decisiones técnicas, sino de asumir la responsabilidad de influir con integridad, formar criterio y acompañar el crecimiento del equipo. A lo largo de su trayectoria ha comprendido que el liderazgo femenino aporta una combinación clave: mirada estratégica con sensibilidad, firmeza con empatía y determinación con humanidad.

Desde el área de Rentas Vitalicias, **Loreto Barril** reflexiona sobre los desafíos que ha debido asumir en un sector tradicionalmente técnico como el previsional y financiero. “Como mujer en este ámbito, el desafío ha sido complementar la ‘mirada técnica’ que exige el negocio, demostrando que la empatía y la cercanía con el cliente final son

motores de fidelización, y que esa fidelización es la base de la rentabilidad”, señala.

Claves de liderazgo y la importancia de lo humano

Más allá de las funciones específicas de cada área, las líderes coinciden en que el ejercicio del liderazgo trasciende la gestión operativa. Son múltiples las cualidades que permiten que una jefatura evolucione hacia un liderazgo efectivo, y entre ellas destacan la capacidad de reconocer que los equipos están conformados por personas, cada una con sus propias características, diferencias y talentos.

La comunicación clara, la escucha activa, la apertura al error como herramienta de mejora continua y la disposición a integrar nuevas ideas aparecen como elementos centrales en la construcción de un clima de confianza y responsabilidad compartida dentro de la organización.

Loreto Barril, Jefa de Rentas Vitalicias, enfatiza la importancia de confiar en las personas y valorar sus diferencias: “Creo que lo más importante es confiar en la experiencia y en el conocimiento técnico del mercado, entendiendo que un equipo está conformado por seres humanos, en esencia todos distintos entre sí”.

Pilar Piñera, quien además acumula 25 años capacitando a equipos comerciales y colaboradores de la compañía, sostiene que liderar de manera efectiva exige una combinación de comunicación clara, escucha activa, generación de confianza y coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. A su juicio, la empatía, la capacidad de adaptarse a distintos perfiles y contextos, y el foco permanente en construir compromiso son pilares fundamentales. “El principal

foco de mi gestión es colaborar en la construcción de buenos equipos comerciales, con objetivos claros y en un clima de confianza y responsabilidad compartida”, afirma.

Desde Marketing y Desarrollo Comercial, **Daniela Donoso** refuerza una mirada centrada en las personas, tanto en la conducción de equipos como en el trabajo transversal con otras áreas. “Es fundamental recordar que no somos números, sino personas, cada una con características, habilidades y percepciones distintas frente a una misma situación. Parte de mi rol como líder es reconocer esas diferencias, acompañar el desarrollo de talentos, fomentar nuevas habilidades y potenciar aquellas en las que cada persona destaca. También implica enseñar, empoderar y generar espacios de escucha activa, así como tener la apertura y la humildad para reconocer errores y aprender de ellos”, señala.

El área de Suscripción que lidera **Elizabeth Mella** cumple un rol estratégico en la compañía: evaluar y gestionar riesgos, analizando variables como edad, estado de salud y ocupación para definir primas y coberturas adecuadas. Asimismo, establece y aplica normas de suscripción para cada tipo de seguro y define lineamientos para la emisión de pólizas, desde la comercialización hasta una eventual cancelación. Estas políticas son fundamentales para resguardar la sostenibilidad y rentabilidad del negocio.

Uno de los principales desafíos del área es la presión de los cierres de mes, que exige trabajar contra el tiempo y gestionar el estrés del equipo. En ese contexto, el liderazgo es clave para contener, motivar y mantener el foco, contribuyendo al desempeño global de la compañía.

Desde su experiencia, destaca la importancia de reconocer las fortalezas individuales, fijar metas que integren resultados y desarrollo personal, y abordar los conflictos de manera directa. Su estilo ha evolucionado hacia un liderazgo más participativo, involucrando al equipo en la toma de decisiones.

Su mensaje para otras mujeres es claro: confiar en el propio talento, no temer a los errores, apoyar a los equipos y liderar desde la empatía, la amabilidad y la convicción.

Consejos para futuras líderes

Las líderes de AuguStar Seguros coinciden en una serie de principios que recomendarían a otras mujeres que aspiran a asumir roles de mayor responsabilidad. Entre ellos, destacan la resiliencia, la perseverancia y la capacidad de gestionar múltiples desafíos de manera simultánea, competencias especialmente relevantes en entornos dinámicos y en constante transformación.

En un contexto donde el liderazgo femenino aún enfrenta barreras, subrayan la importancia de la intuición, del conocimiento profundo de los equipos y de la comprensión de las características personales y profesionales de cada integrante. Esta perspectiva permite generar cohesión, fortalecer el

trabajo colaborativo y alcanzar mejores resultados organizacionales.

Asimismo, enfatizan que el autoconocimiento y la confianza en el propio talento son condiciones esenciales para liderar con convicción. **Pilar Piñera**, Jefa de Capacitación, lo resume así: “No esperen a sentirse 100% listas para asumir desafíos y atrevanse a dar su opinión. Liderar desde la autenticidad, con convicción, coherencia y pasión, no solo abre camino propio, sino que también inspira a otras mujeres a hacerlo”.

Crear en la propia capacidad de influir positivamente desde el rol que cada una desempeña no solo permite impulsar resultados de negocio, sino también transformar vidas y generar un impacto real en la industria.

Asimismo, subrayan la importancia de visibilizar los resultados y logros alcanzados. Como señala **Daniela Donoso**, “lo que no se comunica no se conoce y, si no se conoce, no existe en la mente de los demás”. En esa misma línea, destacan el valor de construir redes de apoyo sólidas, basadas en relaciones de respeto y colaboración. “Busquen mentores y referentes que inviertan en su desarrollo, porque serán clave en su crecimiento personal y profesional”, agrega Pilar Piñera.

“

He aprendido que el liderazgo no se trata de imponer, sino de construir credibilidad, generar confianza y sostener decisiones difíciles con coherencia y convicción.

”

Paulina Pérez, Jefa del Área de Servicios y Mantenimiento, invita a definir un estilo propio de liderazgo: “Define tu propio estilo, negocia para cerrar brechas, visibiliza tus logros y los del equipo, comunica directamente, construye una red de apoyo y aduéñate de tu autoridad”.

Elizabeth Mella complementa indicando que el foco está en potenciar personas, entregándoles herramientas para que confíen en sus capacidades, fortalezcan su desempeño y alcancen resultados sostenibles.

Andrea Díaz complementa esta mirada enfatizando la confianza y la preparación como pilares fundamentales: “Confíen en su criterio y en su preparación, atrevanse a asumir desafíos y lideren desde su propia identidad. Levanten la mano, pidan espacio, enfrenten desafíos complejos y no teman equivocarse. Cada experiencia construye”.

Como mujeres de AuguStar Seguros, coinciden en un mensaje central: confiar en el propio talento. A su juicio, el liderazgo femenino no solo tiene la capacidad de transformar equipos y culturas organizacionales, sino también de fortalecer el negocio de los seguros de vida y rentas vitalicias, protegiendo aquello que las personas más valoran y generando un impacto duradero en sus familias y en la sociedad.



ARDATZ:

La madurez del capital chileno en el mercado de activos reales en España

“El éxito en la inversión transatlántica no depende del ‘qué’ se compra, sino del ‘cómo’ y ‘con quién’ se ejecuta según la ubicación”.

Por Arturo Arriagada

Miguel Mujica

Harold Gardener

En esta entrevista los socios de Ardatz, el chileno **Miguel Mújica** y el peruano **Harold Gardener**, nos cuentan cómo en algo más de una década de trayectoria en Latam (Chile, Perú y Colombia) y ya un quinquenio con operaciones directas desde Madrid, ciudad donde residen y están establecidos, la firma de asesoría y desarrollo inmobiliario que fundaron se ha convertido en el referente para los Family Offices y HNWI chilenos que buscan algo más que una simple compra inmobiliaria en Europa. En estos años Ardatz ha construido un modelo basado en una comprensión integral del negocio inmobiliario, el rigor en la ejecución y la asociación con expertos locales, permitiendo que el capital latinoamericano acceda a oportunidades de inversión con fundamentales reales y gestión de estándar institucional.

Miguel, en un contexto global de alta volatilidad, ¿por qué España sigue siendo el destino prioritario para el inversionista chileno? ¿Es un fenómeno coyuntural o estructural?

La información disponible nos dice que es estructural. España ofrece hoy una combinación de la seguridad jurídica europea y un premio de valor que es difícil encontrar en otras capitales del continente. Para el inversionista chileno, también para el peruano y el de otras latitudes de nuestra región, España no es solo un refugio en euros, si no que un mercado con fundamentos reales de demanda insatisfecha, especialmente en el sector residencial. No estamos ante una moda, sino ante una diversificación patrimonial necesaria hacia activos que conservan valor y generan flujos en moneda dura en un entorno de reglas claras.

Ardatz tiene 13 años de vida y ya cinco operando en España. ¿Cómo se construye la fiabilidad en un mercado tan competitivo y, a veces, opaco para el extranjero?

La confianza se construye con coherencia y resultados tangibles. En estos cinco años que llevamos establecidos en España, hemos validado que la clave es la recurrencia. Nuestros inversionistas no solo nos han acompañado desde hace 13 años, primero en el barrio sudamericano y en este último tiempo en España. Eso solo sucede cuando existe un track record transparente y cuando el inversionista siente que su capital está protegido por un análisis riguroso, una estructuración adecuada y conocimiento de cómo se hacen negocios localmente. Ardatz es una plataforma de gestión que acompaña todo el ciclo de vida del proyecto de inversión. Y en ese contexto es importante aclarar qué no es Ardatz. No somos un bróker que comercializa activos aislados ni un desarrollador que asume riesgo de balance propio. Somos una plataforma de gestión que estructura, supervisa y acompaña inversiones junto a socios locales especializados, alineando capital, ejecución y control.

Harold, uno de los pilares de Ardatz es su enfoque local. ¿Cómo logran esa capilaridad operativa para detectar oportunidades que no están en el mercado abierto (Off-Market)?

El mercado inmobiliario español es profundamente local y se basa en relaciones de confianza. Nuestra estrategia siempre

ha sido clara: tenemos equipo propio en Madrid, pero siempre operamos en asociación con socios locales expertos en cada geografía y segmento específico. No hemos invertido de la misma forma en Madrid que en el norte de España. Por ejemplo, en Asturias trabajamos con especialistas en el desarrollo de viviendas para la clase media en Oviedo, porque ellos conocen la dinámica de la ciudad y del barrio, la normativa específica y la demanda real del usuario final. Ese "músculo local" es lo que nos permite mitigar el riesgo de ejecución.

Ustedes mencionan que no todas las oportunidades en España son iguales. ¿Cuáles son hoy las estrategias de inversión preferentes para Ardatz y por qué se centran en ellas?

Nuestra tesis se aleja de la especulación pasiva y privilegiamos submercados no arbitrados donde existe un potencial de creación de valor superior a la media del mercado. Nos especializamos en dos verticales claras. Primero, el residencial, ya sea en desarrollos nuevos o en renovación de activos existentes. El objetivo es capturar el mayor valor según ubicación y condiciones del mercado, entregando un producto final que responda a los nuevos estándares de habitabilidad europeos, enfocándonos en segmentos de clase media a alta, donde la demanda se comporta inelásticamente. En

geografías como Asturias, específicamente en Oviedo, hemos identificado un nicho de mercado muy potente: la creación de vivienda de reposición para familias locales. La segunda estrategia está orientada al retail de conveniencia español, que es la única subclase que presenta un crecimiento orgánico en

toda España, a cap-rates atractivos y estabilidad de flujos.

Miguel, es común ver inversionistas que intentan abordar el mercado español de forma directa y fracasan. ¿Qué rol juega el "Socio Local Experto" en su modelo de ejecución?

El sector inmobiliario en España es un negocio de "kilómetro cero". Un inversionista chileno, por ejemplo, por mucha experiencia que tenga, no puede conocer la microdinámica de un barrio en Oviedo o la agilidad de los procesos de licencias en un distrito específico de Madrid. En Ardatz, nuestra ventaja competitiva es la red de alianzas estratégicas. Siempre trabajamos de la mano de socios locales que coinvierten y son expertos en un producto y segmento. Nosotros aportamos la visión estratégica, el control de gestión institucional y canalizamos el capital de nuestros inversionistas, mientras que el socio local asegura la excelencia en la ejecución técnica. Esta simbiosis es lo que transforma una inversión inmobiliaria en un activo financiero de alta confiabilidad.

Ustedes hablan de un modelo "Asset-Light". ¿Cómo beneficia este enfoque a la seguridad del inversionista?

Al ser una plataforma de gestión de activos inmobiliarios, nuestro valor reside en conocimiento local con la ejecución de acuerdo a las mejores prácticas. Esto nos da una agilidad enorme para adaptarnos a los ciclos. Nos enfocamos en la curaduría: seleccionamos el activo, estructuramos los negocios y supervisamos integralmente la ejecución de cada Plan de Negocio. Este rigor nos permite ofrecer a nuestros clientes



un servicio de estándar institucional, en el que cada euro desembolsado tiene un objetivo y una trazabilidad claros.

Harold, ¿Cómo gestionan el equilibrio entre el riesgo y el retorno en este tipo de operaciones transatlánticas?

El riesgo se mitiga en la originación y su estructuración. Aplicamos un rigor de banca de inversión en cada Joint Venture. No evaluamos solo el "ladrillo", sino la viabilidad financiera, jurídica, técnica y tributaria de la estructura. Nuestro éxito está indexado al éxito del inversionista. Hemos trabajado hasta ahora con tickets en el rango bajo (entre 3 y 5 millones de euros), estructurando vehículos que permiten la participación de distintos inversionistas, un segmento donde la competencia institucional es menor, pero donde el apalancamiento operativo de Ardatz permite generar retornos ajustados al riesgo muy superiores a la media del mercado.

Industria sostenible

Miguel, en e-negocios hablamos mucho de ESG y Sostenibilidad. ¿Cómo integra Ardatz estos criterios en su gestión de activos reales?

Ya no es posible entender el mercado europeo sin los criterios ESG. En Ardatz, la sostenibilidad no es una capa cosmética; es una variable de valor. Un edificio rehabilitado con altos estándares de eficiencia energética no solo

es éticamente responsable, sino que es más valioso en el mercado, tiene menores costos de mantenimiento y atrae a un perfil de arrendatario o comprador de mayor calidad. Estamos trabajando en institucionalizar estos procesos, asegurando que cada proyecto bajo nuestra gestión cumpla con normativas de sostenibilidad que protejan el valor del activo a largo plazo frente a futuras regulaciones europeas.

Mirando hacia el futuro, especialmente hacia 2026, ¿cuál es el siguiente paso para Ardatz en el corredor Chile- Latam- España?

Estamos entrando en una fase de profundización y escala. Tras haber probado el modelo con éxito, nuestro foco actual es robustecer nuestra estructura core para absorber la demanda que hoy tenemos. El objetivo es que Ardatz no sea solo una boutique de inversión, sino la plataforma institucionalizada de referencia para el capital de la región andina. Para 2026 proyectamos un crecimiento importante basado en un pipeline ya identificado en zonas estratégicas, siempre manteniéndonos fieles a nuestra filosofía: inversiones con propósito, gestión local y socios expertos.

Finalmente, Miguel y Harold, ¿Cuál es el mensaje para el inversionista chileno, peruano o latinoamericano que hoy está mirando a España con cautela?

Miguel: El mensaje es que la ventana de oportunidad sigue abierta, pero la exigencia de profesionalización ha subido. En un mercado desarrollado se necesita un equipo muy preparado. El capital chileno, peruano y en general de Latam debe buscar plataformas, no solo activos. En Ardatz estamos construyendo precisamente eso: una infraestructura de confianza y ejecución que permite que el patrimonio no solo se preserve, sino que crezca con diversificación en una de las economías más dinámicas de la Eurozona.

Harold: Para muchos inversionistas chilenos, España es su primera experiencia de inversión inmobiliaria directa fuera de América. Nuestro rol es precisamente acelerar esa curva de aprendizaje: traducir el mercado local, anticipar riesgos culturales y regulatorios, y convertir una decisión patrimonial compleja en un proceso comprensible y gobernable.

En ese contexto, la plataforma de Ardatz está diseñada para estructurar y gestionar mandatos de mayor envergadura cuando el perfil del inversionista y la oportunidad lo justifican. Ardatz cuenta con la flexibilidad operativa, arquitectura abierta y el conocimiento local para asumir mandatos ad hoc de inversión, estructurados específicamente según los objetivos, horizontes y criterios de cada inversor.

Carmen Luz Morales

CEO de W-UP

“La empleabilidad y la transformación organizacional hoy dependen de la capacidad de integrarse en redes y aprender de forma continua”.

Por Magaly Álvarez

Ingeniera Comercial, Magíster en Marketing y MBA, con amplia experiencia en marketing, gestión ágil y desarrollo organizacional, reconocida influencer en Recursos Humanos, ubicada entre las Top 10 del país, y docente en programas de MBA en Chile y Argentina.

Ha liderado equipos y proyectos en diversas organizaciones, con experiencia en estrategia, nuevos modelos de negocio, Business Intelligence, Recursos Humanos, servicio al cliente y gerencia general.

CEO de W-UP, donde junto a su equipo acompaña a distintas industrias en evolución ágil, desarrollo de equipos directivos, cultura organizacional, desarrollo profesional y outplacement. Además, impulsa iniciativas de reinserción laboral y economía GIG.

W-UP habla de “crecer y transformarse juntos” y de que “el camino en red” es un pilar del servicio. ¿Cómo convierten esa promesa en un modelo operativo concreto (procesos, comunidad, partners) y qué parte del valor entregado depende de esa red?

En W-UP entendemos que el outplacement ya no es un proceso individual ni lineal, sino estratégico, humano y conectado. Por eso combinamos metodología clara, acompañamiento personalizado y una comunidad activa.

Trabajamos la propuesta de valor, el rediseño del perfil, la narrativa ejecutiva, el posicionamiento digital y la preparación de entrevistas. Pero lo que nos diferencia es el ecosistema que sostiene el proceso.

“El camino en red” es real: comunidades activas, networking y conexión con headhunters y aliados estratégicos. Nuestro programa es abierto y gratuito porque creemos en generar oportunidades concretas.

Más del 60% de las oportunidades ejecutivas se activan a través de redes —y en Chile aún más en niveles senior—. Por eso no solo fortalecemos habilidades, sino que activamos capital social. Hoy la empleabilidad sostenible depende tanto del talento como de la red.

En su propuesta se destaca la creación de experiencias de aprendizaje y crecimiento para que las personas puedan desarrollar el trabajo más significativo de sus carreras. ¿Cómo evalúan el impacto de ese acompañamiento en la trayectoria profesional de las personas y en los resultados que obtienen las organizaciones?

Cuando una persona es desvinculada no enfrenta solo un cambio laboral, sino un proceso emocional con etapas claras.

La primera es el impacto: incertidumbre y golpe a la identidad profesional. Aquí el experto contiene, ordena y ayuda a recuperar el foco antes de iniciar la búsqueda. El acompañamiento reduce el aislamiento y protege la autoestima.

La segunda etapa es la redefinición estratégica. Se reconstruye la propuesta de valor, se analizan industrias y tendencias y se trabaja la narrativa ejecutiva. No se trata solo de buscar empleo, sino de diseñar posicionamiento.

La tercera etapa es la activación en red. Muchas oportunidades ejecutivas no se publican, circulan en redes de confianza. Por eso impulsamos comunidad, networking estratégico, conexión con headhunters y posicionamiento digital, guiando cómo y con quién generar conversaciones de valor.

Finalmente, viene la reinserción y proyección. No basta con firmar un contrato; se acompaña el onboarding para asegurar coherencia, impacto temprano y una transición sólida hacia la siguiente etapa de crecimiento.

Liderando W-UP y acompañando procesos de transformación, ¿qué crees que distingue a un equipo que simplemente cumple metas de uno que realmente se compromete, se potencia y genera impacto sostenible en el tiempo?

En el desarrollo organizacional hemos comprobado que la coherencia entre gobernanza, liderazgo y cultura es clave.

“
*Creer y transformarse juntos:
liderazgo consciente, cultura evolutiva
y capital social compartido.*
”

Cuando el foco está solo en metas de corto plazo, se logran resultados inmediatos, pero no necesariamente sostenibles. En cambio, una visión consciente —que busca relevancia en el tiempo— impulsa inversiones estratégicas en tecnología, talento y nuevos modelos de negocio.

En nuestra experiencia con empresas como Softys, Bimbo y MetLife, cuando la estrategia es clara y coherente con la inversión en innovación, no solo se cumplen objetivos. También aumenta el compromiso, baja la rotación y se construye una cultura capaz de atraer y retener talento.

¿Cuál ha sido el mayor aprendizaje que te ha dejado trabajar con equipos diversos y en procesos de transformación?

El mayor aprendizaje es que la diversidad, por sí sola, no transforma. Lo que transforma es la capacidad del equipo para integrarla en decisiones estratégicas.

La diversidad amplía perspectivas, pero también genera fricción. Esa fricción puede ser destructiva o creativa, según exista seguridad psicológica, apertura y claridad de propósito. Cuando las personas se sienten escuchadas, la diferencia se convierte en ventaja competitiva y acelera la innovación.

También he aprendido que las transformaciones no fracasan por falta de estrategia, sino por falta de sintonización organizacional. No basta con planes y tecnología; el equipo debe entender el rumbo y sentirse parte del proceso.

En síntesis: la diversidad se potencia solo con liderazgo consciente. Transformar no es pasar de “A” a “B” de forma lineal, sino avanzar en un espiral evolutivo, integrando nuevas tecnologías, talentos y oportunidades de manera permanente.

Si tuvieras que elegir una práctica concreta que fortalece la cultura de trabajo en cualquier organización, ¿cuál sería y por qué?

Si tuviera que elegir una práctica clave desde Mindset Beta, sería instalar una cultura de aprendizaje continuo, visible y sistematizada, donde cada equipo opere como una “versión en permanente actualización”.

Como planteo en Código Abierto, no basta con declarar valores; el aprendizaje debe convertirse en un ritual operativo: revisar decisiones, documentar aprendizajes, hacer retrospectivas, promover feedback y transformar errores en mejoras. Cuando la mejora continua se normaliza, se fortalece la responsabilidad compartida.

Esta práctica cambia la mentalidad. Según el World Economic Forum, cerca del 40% de las habilidades actuales requerirá actualización en los próximos años. Si la organización no está diseñada para reaprender, queda obsoleta, aunque su estrategia sea brillante.

Una cultura fuerte es evolutiva. Cuando el aprendizaje es parte del sistema, la organización deja de reaccionar y comienza a anticipar. Destinar hoy un 20% del tiempo a diseñar el futuro permite construir el 80% de los ingresos de mañana. Asegurar relevancia organizacional es hoy la verdadera ventaja competitiva.



Atento Chile

Por Magaly Álvarez

Atento es una compañía global líder en gestión de relación con clientes y externalización de procesos (CRM/BPO), con presencia en más de 17 países y operación en Chile desde 1999. Atiende a empresas de telecomunicaciones, servicios financieros, salud y comercio, entregando soluciones de alto estándar en atención al cliente y experiencia digital.

En Atento Chile, las mujeres cumplen un rol clave en los equipos de atención y gestión, aportando liderazgo, empatía y compromiso. Su contribución es fundamental para fortalecer la calidad de servicio y construir una cultura diversa y colaborativa.

En el marco del 8M, destacamos el liderazgo femenino que impulsa la transformación y los resultados en la organización. En esta edición conoceremos la trayectoria y visión de María Francisca Rodríguez Jara, del equipo gerencial con foco en transformación digital y cultura, e Irene Álvarez, supervisora con más de 13 años de experiencia en gestión de equipos.

Dos estilos distintos, una misma convicción: liderar es generar impacto en las personas y en el negocio.

María Francisca Rodríguez

“Transformar cultura, impulsar innovación y liderar con propósito.”

Soy María Francisca Rodríguez Jara, aunque muchos me conocen como Fran. He liderado equipos de Recursos Humanos y proyectos digitales, acompañando procesos de transformación cultural en distintas organizaciones.

Mi vocación está centrada en las personas y en la evolución organizacional. Me motiva construir equipos de alto desempeño y promover ambientes laborales positivos, basados en la innovación y el trabajo colaborativo.

Desde agosto de 2024 formo parte del equipo gerencial de Atento Chile, impulsando la transformación digital del área y fortaleciendo la cultura One Atento. Para nosotros, la digitalización es un habilitador estratégico que mejora nuestra forma de trabajar y nuestra propuesta de valor.

Estoy convencida de que Recursos Humanos debe situar a las personas en el centro, pero con una mirada clara de negocio. HR no es solo soporte: es un socio estratégico que impulsa innovación, desempeño y sostenibilidad.

Cuando cultura, talento y estrategia se conectan, el área se convierte en un actor clave para acelerar el cambio y consolidar ventajas competitivas.

Uno de mis mayores desafíos ha sido conducir procesos de cambio cultural en organizaciones en constante evolución. Transformar cultura implica cuestionar paradigmas, gestionar resistencias y construir nuevas formas de hacer las cosas.

Es un proceso exigente, pero profundamente enriquecedor. Me ha enseñado que el liderazgo es dinámico y requiere coherencia, aprendizaje continuo y capacidad de adaptación.

Además de mi rol profesional, soy mamá de tres hijos, esposa, hija única y amante de los animales junto a nuestras dos perritas. Ese es mi núcleo, el espacio que me recuerda la importancia del equilibrio y la energía positiva.

Estos roles no compiten con el liderazgo; lo fortalecen. Me enseñan empatía, resiliencia y la capacidad de priorizar lo esencial.

Para las mujeres en liderazgo, mi mensaje es claro: el liderazgo es un camino de autoconocimiento y crecimiento constante. Debemos reconocer nuestras fortalezas, trabajar nuestras áreas de mejora y confiar en el valor que aportamos en la toma de decisiones.

En el contexto del 8M, avanzar no es solo ocupar espacios, sino transformarlos. Liderar con propósito es construir organizaciones más humanas, innovadoras y sostenibles.

Irene Álvarez

“Liderar personas, gestionar resultados y construir cultura.”

Soy Irene Álvarez, aunque muchos me conocen como Nené.

Soltera, sin hijos y convencida de que la libertad también es una forma de liderazgo. Me considero cercana, sociable y enfocada en potenciar lo mejor de las personas. Creo en el trabajo bien hecho, pero también en el humor, la empatía y la conexión humana dentro de los equipos.

Me encanta cocinar; es mi forma de cuidar y reunir. Ese mismo equilibrio y dedicación lo llevo al liderazgo.

Hace 13 años soy parte de Atento. Lo que comenzó como una etapa transitoria se transformó en un espacio de crecimiento y oportunidades. Para mí, el clima laboral es clave para los resultados: cuando las personas se sienten valoradas, el compromiso y el desempeño crecen naturalmente.

Actualmente soy supervisora de la tarjeta de crédito Unipay. Mi equipo gestiona reclamos, consultas y ventas, en un entorno donde eficiencia operativa y experiencia del cliente deben mantenerse en equilibrio.

Hace dos meses asumí también la cuenta Walmart, auditando la calidad de otros call centers. Es un rol que requiere análisis constante, foco en estándares y mejora continua.

Administro recursos humanos y financieros que impactan directamente en la facturación de Atento. Liderar implica acompañar personas y asegurar resultados sostenibles alineados con los objetivos del cliente. Nuestro desempeño se mide en indicadores, pero también en confianza.

Trabajar con equipos diversos ha sido uno de mis mayores aprendizajes. Diferentes generaciones y estilos exigen adaptación, escucha y flexibilidad.

La pandemia fue un punto de inflexión. El teletrabajo nos obligó a redefinir el liderazgo. Aprendimos que liderar a distancia es confiar, comunicar con claridad y fomentar autonomía. Esa experiencia fortaleció nuestra resiliencia y confirmó que el liderazgo depende más de la conexión que de la presencialidad.

Procentro acelera su expansión en el eje norte con inversiones por UF 2 millones

La compañía duplicará su operación y alcanzará cerca de 90 mil m² en funcionamiento, en un escenario marcado por demanda sostenida y mayor profesionalización del mercado logístico.

Por Juan Andrés Sastre



Procentro, empresa dedicada al desarrollo y operación de centros de bodegaje industrial, continúa avanzando en su plan de expansión con la entrada en operación de dos nuevos proyectos que, en conjunto, representan una inversión cercana a 2 millones de UF y permitirán duplicar su superficie operativa, alcanzando aproximadamente 90 mil metros cuadrados.

El crecimiento de la compañía se produce en un contexto favorable para el mercado logístico de la Región Metropolitana. De acuerdo con reportes de Colliers y Cushman & Wakefield, el sector cerró 2025 con niveles históricamente bajos de vacancia, una demanda sostenida y una creciente preferencia por bodegas de mayor estándar, en un escenario de menor disponibilidad de suelo industrial y mayores exigencias regulatorias.

“Estamos viendo un mercado más selectivo, donde la calidad del activo, la ubicación y la eficiencia operativa se volvieron factores decisivos. En ese contexto, el crecimiento de Procentro responde a una estrategia de largo plazo, con proyectos bien localizados y desarrollados de manera gradual”, señala Maximiliano Montenegro, gerente de Operaciones de Procentro.

El plan de expansión considera la próxima puesta en marcha de Procentro 3, ubicado en el sector de Valle Grande, comuna de Lampa, que incorpora 37.000 m² de superficie techada y una inversión estimada en 1.300.000 UF. A ello se suma el desarrollo de Procentro El Salto, emplazado en el eje Recoleta-Huechuraba, frente a Ciudad Empresarial, que agrega 5.000 m² de bodegas y 8.000 m² de minibodegas, con una inversión cercana a 600.000 UF.

Actualmente, la compañía opera cerca de 46.000 m² correspondientes a Procentro 1 y Procentro 2.



“Esperamos que los niveles de ocupación sigan aumentando progresivamente a medida que se consolida la operación y se mantiene la demanda por soluciones logísticas bien ubicadas y con estándares claros”, agrega Maximiliano Montenegro.

Con estos nuevos desarrollos, Procentro amplía su cobertura hacia distintos segmentos del mercado, combinando grandes superficies, con galpones de hasta 10.000 m², con formatos más flexibles orientados a pymes y clientes que requieren soluciones de almacenamiento de menor escala.

Activo estratégico

Desde la compañía destacan además que Procentro se ha consolidado como uno de los principales activos estratégicos al que pertenece, concentrando su desarrollo inmobiliario industrial en el sector norte de la Región Metropolitana y con foco en bodegas destinadas exclusivamente a actividades industriales inofensivas.

“Nuestro objetivo es construir un portafolio de activos industriales que crezca de manera sostenible, con una gestión directa y estándares operativos claros, alineados con las nuevas exigencias del mercado logístico”, destaca Montenegro.

La operación excluye actividades asociadas a materiales peligrosos o de alto riesgo, priorizando la valorización de los activos y la estabilidad de la operación en el largo plazo.

Una vez que todos los proyectos entren en operación, Procentro alcanzará una superficie cercana a los 90.000 m².

“Nuestro objetivo es consolidar un portafolio de activos industriales que crezca de manera sostenible, manteniendo estándares operativos claros y una gestión directa de los proyectos”, concluye Montenegro.





Karina Suárez

Gerente General Clínica Belenus

“Mi liderazgo se ha construido desde la experiencia, la escucha y la convicción de que cuando las personas se sienten valoradas, los resultados llegan; la equidad no es un gesto simbólico, es una decisión estratégica”.

Por Magaly Álvarez

Karina Suárez, es ingeniero comercial de la Universidad Diego Portales, actual Gerente General de Clínica Belenus. Cuenta con una extensa trayectoria de más de 25 años liderando equipos y proyectos en diversas compañías, tales como Unilever, Avon y Natura.

Actualmente además de Gerente General de clínica Belenus es: Directora comercial de Late, Mentora de Alta dirección, Asesora de Universidades y Miembro del círculo de Marketing de Icare.

Su propósito como persona es formar equipos de alto rendimiento, desarrollar marcas e inspirar a otras personas a alcanzar su máximo potencial.

Reconocida una de las 100 Mujeres Líderes de Chile el año 2023 por El Mercurio.

En 2024 fue reconocida como una de las 500 personas más influyentes de América Latina por Bloomberg Línea.

Reconocida como uno de los 20 Líderes de Chile 2025 por Revista e-Negocios, por su liderazgo inspirador y su contribución al ecosistema empresarial.

Si haces una pausa y miras tu historia con perspectiva, ¿sientes que la vida que soñabas se ha ido construyendo como la imaginaste? ¿Qué sueños personales aún te quedan por abrazar o por atreverte a vivir?

Cuando me detengo y miro hacia atrás, lo primero que siento es gratitud. La vida que soñé no se construyó exactamente como la imaginé —y hoy entiendo que eso fue un regalo. Los desvíos, las sorpresas, incluso los tropiezos, me llevaron a lugares que mi versión más joven no habría sido capaz de imaginar. Sin duda hay sueños que cumplí con mucho esfuerzo y que hoy miro con orgullo. Pero también hay sueños que aún están esperándome, y eso me parece desafiante.

Hoy me queda mucho por aprender, siento que el desafío es seguir creciendo no solo como profesional, desarrollando a otros, aprendiendo, atreviéndome a crear espacios nuevos, y seguir siendo fiel a lo que de verdad me motiva. No todo lo que soñé lo he vivido aún, y eso significa que todavía tengo mucho por delante.

¿Cómo has ido construyendo tu liderazgo?

Mi liderazgo no nació de un manual —nació de la experiencia, del ensayo y del error. Desde mis primeros roles de conducción aprendí que liderar no es saber más que los demás, sino saber crear las condiciones para que los demás den lo mejor de sí. Hubo momentos difíciles: equipos en crisis, decisiones

que me costaron noches sin dormir, entornos que no siempre fueron fáciles. Cada una de esas experiencias me fue formando. Lo que más marcó mi forma de liderar fue aprender a escuchar de verdad —no para responder, sino para aprender. Y también entender que el liderazgo más poderoso no es el que impone, sino el que inspira confianza. Hoy lidero desde la convicción de que cuando las personas se sienten valoradas, los resultados llegan solos.

¿Qué te define como líder en 2026?

En 2026, liderar significa navegar la incertidumbre con serenidad y, al mismo tiempo, mantener la empatía en el centro de cada decisión. Lo que me define hoy es una combinación de claridad estratégica con foco hacia las personas. No puedo separar los resultados del bienestar del equipo —porque creo profundamente que

uno es consecuencia del otro. Y en cuanto a la transformación personal siento que tengo que seguir desarrollando mi capacidad de soltar, de seguir liderando desde la coherencia total entre lo que digo, lo que decido y lo que hago.

Hoy más que nunca creo en la importancia de detectar el talento de otros y potenciarlos para que brillen, celebrando pequeños logros y nunca dejar de disfrutar el camino.

¿Qué desafíos y aprendizajes implica dirigir un equipo fe-

“
La equidad no es una concesión, es una ventaja competitiva.
”





menino?

Dirigir equipos conformados mayoritariamente por mujeres en un entorno tan exigente como el de la salud es una experiencia que me ha enseñado más de lo que yo esperaba. Las mujeres traemos al trabajo una capacidad enorme de compromiso, de multitarea, de empatía y de resiliencia. Pero también llegamos con cargas que muchas veces el mundo laboral no ve: responsabilidades familiares, expectativas sociales, y en ocasiones, una autocrítica que nos pesa más de lo necesario. El desafío más grande ha sido crear una cultura donde cada mujer del equipo se sienta segura para dar su opinión, para equivocarse, para crecer. Y el aprendizaje más valioso ha sido que cuando un equipo femenino está bien liderado, su nivel de entrega y cohesión es absolutamente extraordinario.

¿Qué oportunidades ves para mujeres jóvenes que comienzan su carrera?

Las mujeres jóvenes de hoy están comenzando su camino con algo que yo no tuve tan claro al inicio: la convicción de que merecen ocupar espacios de poder. Eso es un cambio cultural profundo y valioso. Hoy hay más redes, más referentes visibles, más herramientas de formación accesibles. Las habilidades que les van a marcar la diferencia no son sólo las técnicas —son la capacidad de adaptarse, de comunicar con claridad, de construir relaciones genuinas y de atreverse a liderar. Lo que aún falta es estructural: más flexibilidad real en los sistemas laborales, más responsabilidad en el hogar, y más organizaciones dispuestas a apostar por el talento femenino en sus niveles más

altos sin que eso sea considerado un favor o una cuota.

¿Qué papel juegan las redes de apoyo en el liderazgo femenino?

Las redes de apoyo son fundamentales —y digo esto no como un concepto abstracto, sino desde lo que yo misma he vivido. Las mujeres que han llegado a lugares de influencia casi siempre tienen detrás una red de personas que creyeron en ellas, que las desafiaron, que las sostuvieron en los momentos difíciles. Esa red puede ser una mentora, un colega, una amiga, incluso una familia que acompaña. El consejo más concreto que puedo dar es: no esperes a tener éxito para construir tu red. Empiézala hoy, desde la honestidad,

“

La diversidad no se construye con una foto el 8 de marzo, se construye con decisiones cotidianas.

”

desde el dar sin esperar nada. Busca a otras mujeres que te inspiren, súmate a comunidades con propósito, y sobre todo, arriésgate a pedir ayuda —porque pedir ayuda no es debilidad, es inteligencia.

¿Qué reflexión te parece más urgente en este 8 de marzo de 2026?

Lo más urgente que quiero destacar este 8 de marzo es que la igualdad no puede seguir siendo un discurso bonito para las redes sociales. Necesitamos pasar de las palabras a los hechos concretos: políticas reales, decisiones que se toman, aunque incomoden, y sobre todo, la voluntad genuina de cambiar estructuras que durante siglos han limitado el potencial de las

mujeres. En 2026, con todo lo que hemos avanzado, aún hay brechas salariales, aún hay sesgos, aún hay techos de cristal en muchos sectores. Eso no puede normalizarse. Lo urgente es la acción sostenida, no la conmemoración de un día.

¿Qué les dirías a líderes que aún ven la equidad de género como tema secundario?

Mi experiencia me dice que el talento hay que cultivarlo mucho antes de necesitarlo. No cuando ya hay una crisis de liderazgo o cuando la presión externa obliga.

Los equipos diversos toman mejores decisiones, innovan más y son más resilientes ante la adversidad. La equidad no es una concesión, es una ventaja competitiva. Y si todavía la están tratando como un tema secundario, el mundo ya los está dejando atrás.

Les diría que no esperen a que sea una tendencia o una exigencia externa para ocuparse de esto —porque cuando lleguen a ese punto, ya habrán perdido talento valioso que no vuelve. Yo lo he visto mujeres brillantes que se fueron de organizaciones no porque no fueran capaces, sino porque nadie las vio a tiempo. Nadie las desarrolló, nadie apostó por ellas cuando había que hacerlo.

La diversidad no se construye con un programa de un año ni con una foto en LinkedIn el 8 de marzo. Se construye con decisiones cotidianas, con generar espacios, con entregar un desafío importante. Eso es lo que yo intento hacer todos los días. Y les aseguro que vale la pena.

“

*La vida que soñé no se construyó
exactamente como la imaginé -y hoy
entiendo que eso fue un regalo.*

”





Le-Mont 
regalos para atesorar



Leslie Bahamondes

Diseñadora Industrial / Fundadora de LeMont Chile

“LeMont no compite solo en diseño; compite en visión, estrategia e impacto sustentable.”

Por Magaly Álvarez

Leslie, tu trabajo combina diseño industrial y gráfico para piezas de merchandising, y recientemente tu trabajo formó parte de la entrega de galardones de los Líderes 2025 de Revista E-Negocios. ¿Cómo definirías tu propuesta creativa y qué rol juega tu trabajo en la forma en que conectas con tus clientes?

En LeMont creemos que los objetos también cuentan historias. Por eso no diseñamos merchandising; diseñamos recuerdos.

Cada pieza —un galardón, un reconocimiento corporativo o un regalo de marca— nace con una intención clara: emocionar y permanecer. Cuando participamos en la entrega de los Líderes 2025 de Revista E-Negocios, entendimos que no estábamos creando solo un objeto, sino un símbolo de esfuerzo, trayectoria y sueños cumplidos.

LeMont crea regalos para atesorar.

Eso implica cuidar cada detalle: forma, materialidad, mensaje y experiencia. Nuestro proceso integra diseño industrial y gráfico, sensibilidad estética

y una mirada sustentable, buscando coherencia entre lo que se comunica y lo que se hace.

Para mí, el diseño es un puente emocional: es la forma en que una marca dice “te vemos, te reconocemos, esto importa”. Cuando un objeto logra transmitir eso, deja de ser promocional y se vuelve significativo.

Trabajo desde la escucha y la empatía, comprendiendo la historia que cada cliente quiere contar y transformándola en algo tangible, algo que se pueda guardar con orgullo.

¿Cuál es tu proceso de diseño cuando trabajas con un cliente corporativo como e-Negocios u otras marcas: desde el briefing hasta la entrega final? ¿Cómo equilibras lo que el cliente solicita con tu propia visión artística?

Como diseñadora industrial, mi trabajo con clientes corporativos parte siempre desde la estrategia. El diseño no es solo estética; es una herramienta de impacto.

Comienzo con un briefing profundo que va más allá de lo técnico: analizo objetivos comerciales, posicionamiento de marca y su compromiso real con la sustentabilidad. Busco entender qué problema resolvemos y qué valor queremos generar.

Luego investigo tendencias, materiales y procesos productivos, incorporando desde el inicio criterios de diseño sustentable: optimización de recursos, selección consciente de materiales y visión de ciclo de vida.

En la etapa conceptual desarrollo propuestas que equilibran funcionalidad, identidad de marca e impacto ambiental. Presento ideas con fundamento estratégico y técnico, no solo visual.

Durante el desarrollo mantengo comunicación constante, integrando feedback sin perder coherencia. Creo en el diseño colaborativo, pero también en sostener con argumentos aquello que aporta valor real.

Para mí, la creatividad está al servicio de la estrategia. No impongo una estética personal; interpreto y potencio la identidad de la marca. Sin embargo, soy firme en principios como funcionalidad, innovación y sustentabilidad.

El objetivo final es que cada proyecto no solo cumpla su función, sino que genere diferenciación, reputación y coherencia para la marca.

Como diseñadora y emprendedora, ¿qué han sido los principales desafíos para posicionar LeMont Chile en un mercado competitivo, y qué consideras que te han permitido ganar proyectos relevantes?

Posicionar LeMont Chile en un mercado competitivo ha sido un desafío estratégico: demostrar que el diseño sustentable no es una tendencia, sino una ventaja competitiva real.

Uno de los principales retos ha sido cambiar la conversación del precio al valor. En un entorno donde muchas decisiones

se basan en el costo inmediato, he trabajado para mostrar cómo el diseño inteligente, la optimización de materiales y la innovación en procesos generan eficiencia, diferenciación y reputación a mediano y largo plazo.

También ha sido clave consolidar confianza como emprendimiento frente a empresas más grandes, trabajando con altos estándares, metodologías claras y coherencia desde el concepto hasta la ejecución.

Lo que nos ha permitido ganar proyectos relevantes es:

- Una visión estratégica del diseño, alineada a objetivos comerciales.
- Innovación aplicada, no solo estética.
- Sustentabilidad integrada desde el inicio.
- Capacidad de convertir necesidades complejas en soluciones viables.

Hoy las marcas no buscan solo proveedores, sino socios estratégicos. En LeMont combinamos creatividad, análisis y sostenibilidad para aportar valor real y posicionamiento.

LeMont Chile no compite solo en diseño; compite en visión.

Mirando hacia adelante, ¿cómo visualizas el crecimiento de LeMont Chile en los próximos años? ¿Estás explorando nuevos formatos, colaboraciones o incluso internacionalización de tu trabajo creativo?

Mirando hacia adelante, visualizo a LeMont Chile evolucionando de un estudio de diseño a una plataforma creativa estratégica enfocada en innovación sustentable.

En los próximos años quiero consolidar tres líneas de crecimiento:

Primero, desarrollar soluciones propias, no solo servicios. Crear líneas de productos con identidad sustentable, integrando diseño industrial, economía circular y narrativa de marca.

Segundo, impulsar colaboraciones estratégicas. Creo en el trabajo interdisciplinario y en generar alianzas con marcas, startups, arquitectos y empresas tecnológicas que integren el diseño consciente como parte central de su modelo de negocio.

Tercero, avanzar hacia la internacionalización. El diseño sustentable es un lenguaje global. Mi visión es proyectar LeMont hacia mercados latinoamericanos y europeos, exportando no solo productos, sino también metodología y visión.

Además, estoy explorando formatos digitales como consultorías estratégicas y proyectos híbridos que combinen diseño físico y experiencia de marca.

Veo a LeMont creciendo de manera orgánica pero estratégica, ampliando su alcance sin perder esencia. El objetivo no es crecer por volumen, sino por impacto y posicionamiento.



Carlos Godoy

Founder & Ceo Grupo 4 Ever
Ingeniero Civil Industrial Pontificia Universidad Católica de Chile

“Nuestra historia se construye con liderazgo complementario, equipos comprometidos y la convicción de que el bienestar de nuestros colaboradores se refleja directamente en la confianza y satisfacción de nuestros pacientes.”

Por Constanza Prats

Grupo 4Ever nació en 2018, en un momento decisivo para su fundador. Tras una consolidada carrera ejecutiva en retail, se enfrentó a una pregunta clave: continuar en el camino corporativo o crear un proyecto propio que le permitiera trascender y generar un impacto más allá de su trayectoria profesional.

En ese contexto, recibió la propuesta de evaluar un proyecto de consultas dentales. La oportunidad coincidió con su inquietud de emprender, y decidió aportar su experiencia en gestión, integrándose como inversionista y representante. El objetivo era claro: construir una marca distinta, capaz de ofrecer un estándar de salud dental de calidad a segmentos masivos de la Región Metropolitana.

Así nació 4EverSmile en agosto de 2018, iniciando operaciones en las comunas de Estación Central y Maipú.

Tras ocho meses de operación y una gestión financiera ordenada, surgió la oportunidad de invertir en una tercera sucursal, ubicada en la Galería Alessandri de Paseo Huérfanos, la cual fue inaugurada en junio de 2019.

En agosto de ese mismo año, se presentó nuevamente una oportunidad estratégica: adquirir el derecho a llave de una clínica de alto estándar, emplazada en la esquina de Av. Irrazaval con Carmen Covarrubias. La clínica llevaba poco más de un año operando sin lograr el flujo necesario para sostenerse, por lo que sus dueños decidieron venderla a un precio razonable. Fue nuevamente 4EverSmile quien se adjudicó esta operación, iniciando su funcionamiento bajo la nueva administración en octubre de 2019.

Posteriormente, los conflictos sociales y la pandemia generaron una pausa en los planes de expansión. No fue hasta febrero de 2022 que se inauguró la quinta sucursal de 4EverSmile, esta vez en Providencia.

A comienzos de ese mismo año, anticipando un escenario de contracción económica, se decidió postergar la apertura de una sexta clínica dental y redirigir la inversión hacia un proyecto de mayor envergadura. Así nació 4EverEsthetic, una clínica de salud estética ubicada en Alonso de Córdova, a pasos del Metro Manquehue, concebida como un espacio único de excelencia clínica.

De esta manera se consolida Grupo 4Ever, un holding orientado a diferenciarse tanto en atención odontológica como en medicina estética, seleccionando cuidadosamente a los mejores profesionales y especialistas para garantizar resultados de alto nivel.

Fue en el inicio de 2022, al tomar la decisión de impulsar 4EverEsthetic, cuando su fundador identificó una debilidad clave: emprender este nuevo proyecto sin una mirada femenina en el equipo directivo.

Carlos invita entonces a Andrea Schäffer, quien se encontraba cerrando una etapa en la banca, tras haber liderado durante años equipos de ventas y fidelización en las industrias de retail, telefonía y comunicaciones. Andrea destaca por su autoexigencia en “hacer que las cosas pasen” y por un gusto refinado en diseño de ambientes, interiorismo y marketing, atributos que aportaron una mirada estratégica y estética al nuevo proyecto.

Así nace 4EverEsthetic en agosto de 2022, con Andre —como le gusta que la llamen— como cofundadora, socia y directora clínica.

“*Grupo 4Ever nació de una decisión valiente: dejar el camino corporativo para construir un proyecto con propósito, impacto y vocación de excelencia en salud.*”

Hoy, Grupo 4Ever es liderado por Carlos, CEO y fundador, y por Andre, Gerente Comercial del Grupo y Directora Clínica de 4EverEsthetic. Los acompaña un equipo consolidado de aproximadamente 35 profesionales de la salud y 15 colaboradores de planta, de los cuales un 90% son mujeres. Además, cuentan con un equipo de marketing integrado por un ingeniero y una periodista, y con una profesional que colabora de forma remota desde Europa.

Esta es nuestra historia. Una historia que nos llena de orgullo y determinación por dar lo mejor de nosotros, construyendo un ambiente de trabajo donde nuestros colaboradores se sientan felices y comprometidos, y donde ese bienestar se traduzca en la satisfacción y confianza de nuestros pacientes.





Christian McManus

Fotógrafo / Fundador de Egobox Chile

“Viví más de 10 años en París y cuando decidí regresar a Chile el 2012, no lo pensé dos veces y traje la representación de Egobox a Chile. ¿Y por qué Egobox?...¡Porque todo el mundo sale bien y lo pasa increíble!”

Por Magaly Álvarez

Creada en 2009 por el informático y fotógrafo parisino Pierre Guillien, Egobox nació como una propuesta disruptiva inspirada en la clásica cabina Photomaton. Su concepto combina diseño, tecnología y estética para que el retratado se convierta en protagonista de su propia imagen.

Con una inversión superior a 20 mil euros en desarrollo de software, Guillien perfeccionó una experiencia que equilibra funcionalidad y belleza. Su diseño minimalista, inspirado en los espejos de camerino de Hollywood, reemplaza pantallas frías por una atmósfera que realza la imagen del usuario. El nombre lo resume todo: Egobox, la "caja del ego".

Lo que comenzó como un prototipo en París hoy es un referente en eventos premium. Su tratamiento de imagen, que respeta tanto la estética personal como la identidad corporativa, la ha llevado a escenarios internacionales, siendo elegida por marcas como Cartier para aperturas exclusivas en China, Líbano y Dubái.

Egobox se presenta como una experiencia premium de photo-booth con calidad de estudio y personalización para eventos corporativos y privados tales como fiestas, lanzamientos, premiaciones donde su presencia es un aporte. ¿Cómo describirías la propuesta de valor de Egobox frente a otros servicios de activación de marca y experiencias en eventos?

A diferencia de los servicios convencionales donde el usuario debe operar la cabina, Egobox redefine el concepto liberando a los invitados de cualquier rol técnico. Al eliminar la preocupación de "ser el fotógrafo", las personas se entregan al juego espontáneo frente al espejo, recuperando la risa y la picardía de la infancia.

La Experiencia Egobox es el arte de disfrutar sin complicaciones

Esta "Experiencia Egobox" se sostiene en 3 pilares fundamentales:

- 1. Acompañamiento Total:** Un equipo de dos especialistas dirige la escena. Mientras uno motiva y sugiere poses creativas, el otro gestiona las impresiones y coordina el flujo de invitados, invitándoles a dejar un recuerdo físico en el álbum de los anfitriones.
- 2. Calidad Visual Superior:** Gracias a un software de post-procesado único y patentado, el resultado trasciende la simple captura. El tratamiento de la imagen (incluyendo un impecable blanco y negro) logra que casi la totalidad de los usuarios se sientan espectaculares en sus fotos.
- 3. El Alma del Evento:** Más que un servicio técnico, se convierte en el epicentro de la celebración, generando una atmósfera de la que todos hablan y que nadie quiere dejar de disfrutar.

La posibilidad de integrar colores corporativos y enviar

imágenes a través de QR parece un elemento diferenciador tecnológico clave. ¿Cómo son percibidos estos elementos tecnológicos por los clientes?

Tanto la descarga de imágenes vía código QR como la personalización con colores corporativos en fotografías en blanco y negro, representan hoy elementos de alto valor altamente demandados por nuestros clientes.

Fieles a nuestra filosofía de evolucionar junto a los avances tecnológicos, mantenemos una búsqueda constante de nuevas alternativas para cautivar al mercado.

Egobox convierte momentos en recuerdos. Desde lo personal, ¿qué significa para ustedes ser parte de instancias tan importantes para empresas y personas, como premiaciones o celebraciones corporativas?

Nos genera una gran satisfacción y orgullo que nuestros clientes y sus invitados conserven un recuerdo de un evento tan significativo para ellos. La fotografía, ya sea en formato digital o impreso, es un testimonio que perdura en el tiempo; la memoria viva de un matrimonio, un encuentro corporativo o la activación de una marca.

En un evento, muchas veces la experiencia marca más que el discurso. ¿Qué han aprendido sobre la emoción y la conexión humana al ver a los invitados interactuar con Egobox?

La interacción con la cámara debe ser fluida y para eso los invitados, en muy pocos segundos, deben entrar en un relajo y una confianza frente al espejo, las luces y la cámara, y ahí el fotógrafo Egobox es

de vital importancia, ya que debe transmitir esa seguridad y manejo para que los invitados sean lúdicos y jueguen haciendo diferentes poses y atreviéndose a reír, hacer muecas o algo tan simple y humano como darse un beso.

Hay muchas personas que salen muy agradecidas de las fotos que reciben, sobre todo hijos que salen retratados con sus padres y que saben que esas imágenes son una forma de recordarlos para cuando ya no estén. O parejas que immortalizan el bello momento de sus matrimonios o aquellos que están pensando en comenzar un camino juntos.

Las fotografías reflejan alegría, amor, sueños y esperanzas.

Si tuvieran que describir la esencia de Egobox en tres palabras, ¿cuáles serían y por qué?

- **Alegría:** Es el alma de la fiesta. Un lugar de entretenimiento donde todos se retratan y divierten.
- **Memoria:** Inmortaliza los más lindos recuerdos para que perduren junto a ti.
- **Distinción:** Es un servicio sobrio y elegante que realza los eventos y armoniza en cualquier lugar.

Visita su Instagram [@egoboxchile](#) y [www.egobox.cl](#) para contrataciones y más información.



Juan Pablo Vergara

Fundador de la empresa Tengo tu Casa

“Mientras el mercado tradicional se ralentizaba, identificamos una oportunidad en soluciones habitacionales más accesibles y eficientes.”

Por Juan Andrés Sastre

Arquitecto de la Universidad Mayor, docente en la misma institución y fundador de Tengo Tu Casa, empresa especializada en la construcción y fabricación de viviendas modulares. Cuenta con cinco años de experiencia en arquitectura independiente, desarrollando proyectos residenciales personalizados, participando en concursos y ejerciendo docencia universitaria desde hace cuatro años. Desde hace dos años está enfocado en el desarrollo y consolidación del modelo de construcción modular.

Su propósito es transformar la manera en que se concibe la arquitectura modular. Más allá de la funcionalidad, busca integrar criterios de sustentabilidad, estrategias comerciales sólidas y un diseño con sentido, orientado al bienestar de quienes habitan estos espacios. Para él, lo modular no solo debe ser eficiente, sino también estético, confortable y sostenible.

Tengo Tu Casa es una empresa familiar fundada en 2023 por Juan Vergara, Juan Pablo Vergara y Felipe Madrid. Nació con la convicción de innovar en el mercado de la construcción modular, poniendo énfasis en la experiencia del cliente, una gestión estratégica del diseño y la ejecución, y una entrega final de alto estándar.

La construcción modular representa una solución moderna y eficiente: los módulos se fabrican completamente en planta y se trasladan terminados al terreno, reduciendo tiempos, costos y trabajo en obra. Además, permite llegar a cualquier región del país, posicionándose como una alternativa con alto potencial en el futuro de la vivienda.

El mercado inmobiliario chileno ha enfrentado restricciones de crédito, inflación y menor dinamismo. ¿Cómo han adaptado su modelo de negocio frente a este nuevo escenario?

El contexto actual nos llevó a optimizar costos y plazos. Potenciamos el modelo modular porque permite construir en menos tiempo y con mayor control presupuestario, algo clave en un escenario donde el financiamiento es más restrictivo.

En contextos de desaceleración, muchas empresas se repliegan. ¿Ustedes optaron por cautela o expansión estratégica?

“*Nuestra ventaja competitiva es ofrecer viviendas modulares con diseño estratégico, rápida ejecución y costos claros desde el inicio.*”

Optamos por una expansión estratégica y responsable. Mientras el mercado tradicional se ralentizaba, identificamos una oportunidad en soluciones habitacionales más accesibles, eficientes y alineadas con las nuevas necesidades de las familias.

¿Cuál es hoy el principal desafío estructural del sector inmobiliario en Chile: financiamiento, regulación o confianza del consumidor?

Hoy el principal desafío es el financiamiento. Muchas familias tienen capacidad de pago, pero el acceso al crédito hipotecario es más exigente, lo que retrasa las decisiones de compra.

¿Qué indicadores observan con mayor atención para tomar decisiones estratégicas en este contexto?

Monitoreamos principalmente las tasas de interés, el acceso al crédito, los costos de materiales y el volumen de consultas de clientes. Estos indicadores reflejan de manera directa el comportamiento real del mercado.

La digitalización está redefiniendo la intermediación inmobiliaria. ¿Cómo están utilizando

tecnología y datos para optimizar la captación, venta y postventa?

Incorporamos herramientas digitales para presentar proyectos, simular diseños y mejorar la comunicación con los clientes. Esto nos permite acortar los tiempos de decisión, transparentar la información y optimizar la experiencia en cada etapa del proceso.

Desde la mirada del inversionista, ¿sigue siendo el ladrillo un refugio atractivo en Chile? ¿En qué segmentos ven mayor oportunidad?

Sí, la vivienda continúa siendo un activo atractivo en Chile. Hoy vemos mayores oportunidades en viviendas eficientes de menor superficie, segunda vivienda y proyectos desarrollados en terrenos propios.

Si tuviera que definir la ventaja competitiva de Tengo Tu Casa en una frase, ¿cuál sería?

Nuestra ventaja competitiva es ofrecer viviendas modulares con diseño arquitectónico estratégico, rápida ejecución y costos claros desde el inicio, entregando eficiencia, transparencia y valor real al cliente.





Carla Ochoa

Empresaria

“Esta nueva etapa es un renacer para Siddharta, después de seis años de crecimiento y aprendizaje en el desafiante mundo del consumo masivo.”

Por Constanza Prats

Reconocida modelo y comunicadora de Radio y Televisión desde hace 30 años. Madre de Josefa (23), ha sido una mujer multifacética y versátil toda su vida, incluyendo un paso por la política, ya que fue elegida concejala por Peñalolén el año 2012. Actualmente empresaria desde el 2020, fundadora de su propia marca, Siddhartha. Es miembro activa de distintas agrupaciones de mujeres emprendedoras.

Siddhartha es una línea de jugos sin azúcar y energéticas saludables, de súper frutos, antioxidantes y altos en vitamina. Su propósito es fomentar el bienestar físico, mental y espiritual. Están inspirados en la filosofía budista y nacen de un viaje al sudeste asiático en que Carla descubrió una nueva faceta de su espiritualidad y del cual volvió decidida a tomar el camino del emprendimiento y dejar por varios años las comunicaciones, para dedicarse de lleno a lanzar su marca.

Hoy estás relanzando la marca y presentando los nuevos productos de Siddhartha. ¿Cómo definirías esta nueva etapa de la marca, qué oportunidad de mercado identificaste y por qué decidiste apostar por innovar en este momento?

Esta nueva etapa es un renacer para Siddhartha, después de 6 años desde nuestro lanzamiento en plena pandemia, hemos crecido y aprendido mucho junto a mis socios, con quienes fundamos la marca, Bob Borowicz y Pedro Bastidas. Ha sido un camino muy difícil como todo emprendimiento en consumo masivo, pero también muy hermoso. Hoy somos una marca reconocida y altamente valorada por los consumidores. Decidimos innovar y potenciar nuestro portafolio

actual, ya que estamos aumentando fuertemente la cobertura en nuevos clientes. Era el momento preciso para potenciar la comunicación y lanzar nuevos sabores en jugos y una propuesta disruptiva y única en energéticas.

En este proceso de consolidación como empresaria y en esta nueva etapa de la marca, donde asumes un rol protagónico como creadora y rostro de Siddhartha, ¿cómo proyectas el crecimiento del negocio hacia 2026 y de qué manera visualizas tu propia evolución como mujer empresaria en este camino?

“

Estoy viviendo una etapa maravillosa como mujer, comunicadora y empresaria, disfrutando cada día el crecimiento de la marca y mi propia evolución.

”

El gran crecimiento proyectado para 2026 viene apalancado con el aumento de cobertura en Chile y también en USA, donde estamos en conversaciones avanzadas con un nuevo distribuidor, ya que en 2021 hicimos el envío del primer contenedor y estuvimos presentes en varios puntos de venta en

Florida, incluyendo el VIP lounge de Latam en Miami. Mi rol como socia fundadora y embajadora de la marca es el pilar de la nueva comunicación. Personalmente estoy pasando por un muy buen momento en términos de imagen, ahora también potenciado en targets más jóvenes, luego de mis últimas apariciones en medios masivos, el cariño que estoy recibiendo de la gente es increíble. Estoy viviendo una etapa maravillosa como mujer, como comunicadora y como empresaria, disfrutándolo cada día más.

El producto por ahora se encuentra en todos los Pronto Copec de Chile y supermercados Jumbo.

Sitio web de Siddhartha: www.siddhartha.life

Instagram: @siddhartha.chile



Servinformación aterriza en Chile: IA y localización inteligente para potenciar el mercado austral

Servinformación, la empresa líder en servicios de localización inteligente y partner Premier de Google Cloud, se complace en anunciar la apertura de sus operaciones en Chile.

Para 2026, la compañía prevé aumentar su facturación un 50%, donde la internacionalización aportará un 10% del total de los ingresos.

“Chile es un mercado estratégico para nosotros, porque creemos que esta nación será pilar de crecimiento y puente de transición para la exploración de nuevos mercados”.



Servinformación, la principal empresa de servicios de localización inteligente, se enorgullece de anunciar la inauguración de sus operaciones en Chile. Esta expansión estratégica tiene como objetivo fortalecer su presencia en América Latina y ofrecer sus servicios de IA, data, localización inteligente, soluciones en la nube y analítica predictiva para el gobierno, organizaciones y empresas en el mercado chileno.

La entrada de la organización al país marca un hito significativo en su crecimiento global y refuerza su compromiso de proporcionar soluciones innovadoras a sus clientes. Con más de dos décadas de experiencia en soluciones tecnológicas, localización inteligente y georreferenciación, ha demostrado su capacidad para adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado y ofrecer soluciones personalizadas y eficientes.

De acuerdo con el más reciente censo de población, Chile cuenta con una población que supera los 18 millones de personas y para el trimestre septiembre-noviembre de 2025, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) reportó una tasa de desempleo de 8,4%. Servinformación llega a la nación para fomentar empleo y brindar soluciones con la más alta tecnología en IA, Google Cloud y localización inteligente. “Chile es un mercado estratégico para nosotros, porque creemos que esta nación será pilar de crecimiento y puente de transición para la exploración de nuevos mercados. Nos comprometemos a ofrecer a las empresas chilenas las herramientas y los conocimientos necesarios para alcanzar el éxito en un entorno cada vez más competitivo”, dijo Manuel Peláez, CEO de Servinformación.

La experiencia, eficiencia e innovación han sido los pilares de esta multilatin, que ha sido socia de potencias mundiales como Google Cloud, Google Maps y Google Workspace para LATAM. Su experiencia se destaca en la creación e implementación de soluciones tecnológicas de vanguardia.

Servinformación en Chile proyecta tener una amplia gama de servicios a los cuales las empresas de la región podrán acceder. El portafolio integra inteligencia artificial generativa (GenAI), ciberseguridad, migraciones, implementación de DevSecOps, modernización de infraestructura y herra-

mientas de georreferenciación, aplicadas en sectores como transporte, banca, comercio minorista y logística, así como desarrollo de sistemas de información geográfica, mapas digitales, cartografía terrestre, bases de datos georeferenciadas, censos y recolección de datos mediante la localización inteligente, geolocalización, análisis de datos en la nube, entre otros.

Al frente de esta expansión se encuentra Víctor Toro Tobar, quien es el nuevo Sales Director de Servinformación para Chile. Con más de 10 años de experiencia liderando estrategias comerciales y técnicas para cuentas corporativas, Toro es un experto en la optimización de inversiones de software y consultoría estratégica en el país. Su destacada trayectoria incluye haber sido galardonado en cuatro ocasiones con el prestigioso ‘Presidents Club’ (2016, 2023, 2024 y 2025), un reconocimiento a su excelencia operativa en el mercado chileno. Su enfoque en la transparencia, la eficiencia y la creación de soluciones de alto impacto será clave para posicionar el portafolio de localización inteligente e IA de Servinformación como un aliado estratégico de la rentabilidad de las empresas chilenas.

“Estamos encantados de dar inicio a nuestras operaciones en Chile y ser parte de la emocionante y dinámica comunidad empresarial del país. Definitivamente estamos seguros que nos integraremos a la pasión de los chilenos apoyados por nuestro talento local y regional”, afirma Víctor Toro, Sales Director Servinformación Chile.

La organización tiene previsto establecer su sede principal en Santiago y está trabajando activamente en la formación de un equipo altamente capacitado y comprometido con la excelencia en el servicio al cliente. Además, la empresa tiene la intención de establecer alianzas estratégicas con socios locales para asegurar un enfoque integral y adaptado al mercado chileno.

Con la apertura de sus operaciones en Chile, Servinformación espera contribuir al crecimiento económico del país y convertirse en un socio confiable para las empresas chilenas en su búsqueda de la excelencia en información y georreferenciación.

Acerca de Servinformación

En Servinformación, somos líderes en el desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas avanzadas, especialistas en optimizar procesos y fortalecer la infraestructura tecnológica de empresas privadas y entidades públicas, con el objetivo de proporcionar información precisa y estratégica que impulse decisiones clave y genere valor económico y social.

Gracias a nuestra experiencia, hemos consolidado un portafolio de soluciones que integra inteligencia artificial generativa (GenAI), análisis de datos, ciberseguridad, migraciones, implementación de DevSecOps, modernización de infraestructura y herramientas de georreferenciación, aplicadas en sectores como transporte, banca, comercio minorista, logística, entre otros.

www.servinformacion.com

Gonzalo Casanga

CCO de Citybest X

“Queremos ser referentes del enoturismo carbono neutral y de la electromovilidad con sentido.”

Por Pierine Méndez

La compañía, pionera en Chile y América Latina en el segmento de transporte enoturístico sostenible, espera incrementar exponencialmente su oferta de estaciones de carga para vehículos eléctricos, con el objetivo de maximizar los viajes “carbono neutrales” a través de los valles vitivinícolas de Chile, Perú, Argentina y Uruguay.

El crecimiento del ecosistema innovador ha estado fuertemente marcado por el desarrollo sostenible, lo que se traduce en la activa presencia de emprendimientos específicamente orientados a impulsar el desarrollo de nuevas actividades económicas disruptivas que, al mismo tiempo, promuevan el cuidado del medio ambiente y la reducción de la huella de carbono.

Uno de este ejemplos es Citybest X, emprendimiento liderado por Gonzalo Casanga, y que hace poco más de dos años, decidió romper todas las reglas conocidas del enoturismo, para ofrecer a quienes recorren los exclusivos circuitos hoteleros ubicados en los valles vitivinícolas de Chile y América Latina, la experiencia de disfrutar las bondades del vino y la tierra y, al mismo tiempo, ser un aporte para el cuidado del entorno.

¿Cómo surgió esta idea de conectar el mundo de la electromovilidad con el turismo sostenible?

Nuestra propuesta se construye a partir del concepto de electromovilidad con sentido, que nos inspiró a enfocarnos en un turismo más responsable con el cuidado del medio ambiente. En este contexto, elegimos la industria vitivinícola enfocándonos en los hoteles boutique ubicados en los distintos valles productores de vinos en Chile. En ese momento ya teníamos información relevante de estudios sobre el comportamiento de turistas extranjeros y nacionales que estaban exigiendo acciones reales de cuidado del medio ambiente en sus diversas experiencias de viajes, así que estos datos nos impulsaron a concentrarnos en fortalecer la oferta turística de la industria vitivinícola, por medio de un enoturismo sustentable que se comprobara con hechos reales, como, por ejemplo, ofrecer a los turistas la posibilidad de contratar vehículos 100% eléctricos con chofer proporcionado por CITYBEST X, para viajar hasta las viñas y realizar recorridos por las principales zonas enológicas aledañas, como parte de su experiencia de viaje.

¿Cuál fue el punto de inspiración preciso que los llevó a adoptar esta decisión?

La idea surgió a partir de nuestra participación de un evento de "electromovilidad con sentido", en 2023, dentro del programa SERVE 360 perteneciente a la cadena de hoteles Marriot. En esa oportunidad tuvimos una positiva charla con el VP de Marriott regional, quien nos compartió su visión del rubro hotelero y el desarrollo futuro del turismo en la región, y además nos entregó diversos tips para focalizar nuestro modelo de negocio y orientarnos al turismo sustentable. Fue así que ese mismo año colocamos un punto de carga en el hotel Sheraton de Lima y generamos la primera ruta sin huella de carbono, desde allí hasta la localidad de Ica, ubicada a 4 horas de la capital peruana, con otro punto de carga Citybest X en el hotel y viñas Queirolo y bajo la misma modalidad de transporte para turistas en vehículos 100% eléctricos, parte de la cadena de valor de Citybest X.

¿Cuáles son hoy sus principales líneas de negocios en la actualidad?

Hoy trabajamos en tres áreas clave: operar una red de carga eléctrica para vehículos eléctricos financiado 100% por Citybest X; servicios de transporte para viñas con valores preferentes, para movilizar a sus clientes en vehículos 100%



eléctricos; generar experiencias enoturística de alta gama en las viñas que son parte de nuestro ecosistema, mediante nuestro operador turístico, Neutro Travel by Citybest X.

¿Se sienten satisfechos con los logros obtenidos a la fecha, o consideran que aún hay desafíos complejos que dificulten el avance de su propuesta?

Estamos cumpliendo nuestra carta Gantt a la fecha y sin duda somos pioneros y un caso avanzado en la aplicación de electromovilidad en el nicho del turismo. Sin embargo, también afrontamos constantes desafíos y cambios en las normativas ODS, que nos exigen actualizarnos día a día. Creemos que la mayor dificultad a la fecha, es el deficiente trabajo en materia de políticas públicas y la falta de incentivos para fortalecer la electromovilidad en la industria del turismo en general. Por ello, esperamos que con este nuevo gobierno lleguen perfiles más capacitados y con una visión más macro de gestión efectiva y no micro, que además tengan los perfiles profesionales del gobierno anterior (Sebastián Piñera) y su manejo en SERNATUR.

¿Cuáles son sus principales objetivos de corto y mediano plazo, y qué acciones concretas planifican para alcanzar dichos objetivos?

Nuestros objetivos de corto plazo son cerrar 50 puntos de cargas concentrados en los principales valles productores de vinos, y generar junto a las áreas de turismo y hospitalidad de las viñas, que son parte de nuestro ecosistema, una oferta turística de alta gama y robusta, cuyo eje principal sea el cuidado del medio ambiente. Para ello hemos cerrado con nuestro socio tecnológico y de cargadores Evinka el lanzamiento de nuestra app para este 2026 se podrá manejar directamente desde los sistemas operativos Android y iPhone. En esta se incluye la experiencia de carga de un vehículo eléctrico, y ofertas de paquetes turísticos de alta gama, desarrolladas en conjunto con bodegas y operadores de tarjetas de crédito.

¿Dentro de esos planes se encuentra una mayor internacionalización o esperan crecer con más fuerza en Chile?

Ya estamos interviniendo en mercados internacionales, como Mendoza, Argentina, debido a su excelente oferta de enoturismo. Se suma, además, Uruguay que ha mejorado bastante la calidad de sus vinos y que cuenta también con una oferta turística robusta en relación a la industria vitivinícola.

Estudio Intergeneracional Defontana 2026

El 80% de los trabajadores descarta una “guerra generacional” en la oficina.

El estudio revela que las principales fricciones entre generaciones no son de valores ni compromiso, sino operacionales, asociadas al uso de herramientas digitales, estilos de comunicación y diseño de procesos.

Durante años, la convivencia laboral entre distintas generaciones ha sido presentada como un foco permanente de conflicto en las empresas. Sin embargo, un nuevo estudio de Defontana muestra una realidad muy distinta: lejos de una “guerra generacional”, la convivencia entre personas de distintas edades es mayoritariamente colaborativa, respetuosa y productiva.

Según el Estudio Intergeneracional Defontana 2026, aplicado a 542 trabajadores en empresas con presencia multigeneracional en Chile y Perú, el 80% de los encuestados declara estar de acuerdo en que la colaboración entre generaciones es fluida y productiva. A esto se suma que el 89% percibe respeto entre personas de distintas edades y el 83% observa aprendizaje cruzado en el trabajo diario, cifras que contradicen el relato de fricción permanente que suele dominar la conversación pública sobre el mundo laboral.

“Estos datos muestran que la convivencia intergeneracional en las empresas no es un problema por sí misma. La mayoría de los equipos colabora de manera fluida y con altos niveles de respeto; el desafío está en cómo las organizaciones ordenan sus procesos y definen reglas claras para facilitar esa convivencia entre equipos diversos”, señala Macarena Molina, Product Manager Gestión de Personas en Defontana.



Los resultados revelan además que, cuando existen tensiones, estas no están asociadas a valores, ética laboral o falta de compromiso, sino a aspectos prácticos de la operación cotidiana. Entre las principales fricciones identificadas destacan el uso de herramientas digitales (46%), los estilos de comunicación (33%) y la resistencia al cambio (31%), seguidos por diferencias en la forma de dar y recibir feedback (18%) y en los tiempos de respuesta frente a urgencias (17%).

“Los roces entre generaciones, no tienen que ver con valores, sino con lo operativo: cómo usamos la tecnología, cómo nos comunicamos y cómo se organizan los procesos. No es un tema de edad, es un tema de gestión y de trayectorias laborales distintas, que influyen en cómo las personas aprendieron a trabajar”, agrega Macarena Molina.

Lejos de ser un obstáculo, la diversidad generacional aparece como un activo estratégico para las empresas. El 64% de los encuestados identifica el aprendizaje y la transferencia de conocimiento como el principal beneficio de los equipos multigeneracionales, seguido por la diversidad de ideas (51%) y la innovación y creatividad (20%). Uno de los hallazgos más disruptivos del estudio rompe estereotipos ampliamente instalados: los trabajadores de mayor edad valoran más la innovación en equipos diversos que los más jóvenes, lo que evidencia que la creatividad no está determinada por la edad, sino por la interacción de miradas distintas.

El estudio también deja en evidencia una brecha relevante entre la forma en que las personas evalúan a su propia generación y cómo perciben a las demás. En general, los trabajadores tienden a rechazar afirmaciones negativas sobre su grupo etario, pero son significativamente más críticos al evaluar a generaciones mayores o menores. Este sesgo de percepción contribuye a reforzar estereotipos y dificulta la cohesión de los equipos, no por diferencias reales de desem-

peño, sino por prejuicios contruados.

“Muchas veces atribuimos los problemas a la edad o a la generación, cuando en realidad estamos frente a sesgos de percepción. Gestionar equipos diversos requiere datos, no etiquetas”, comenta la profesional.

En materia tecnológica, los resultados desarmen otro mito instalado en el mundo laboral. Si bien un 53% cree que a las generaciones mayores les cuesta adaptarse a nuevas herramientas, cuando se consulta a estos mismos grupos, la autoevaluación negativa cae de forma significativa. En paralelo, el 68% rechaza que las generaciones más jóvenes tengan problemas de adaptación digital. El diagnóstico es claro: la brecha digital no es generacional, sino operacional, y está directamente relacionada con la forma en que las empresas implementan tecnología, diseñan procesos y acompañan el cambio.

“No existen generaciones digitales y analógicas. Existen distintos ritmos, estilos de aprendizaje y necesidades de acompañamiento. Cuando los procesos están bien diseñados y se acompaña adecuadamente la adopción de tecnología, todas las generaciones pueden adaptarse”, concluye Molina.

Los hallazgos del estudio entregan una señal clara para líderes, gerencias y áreas de personas. La convivencia intergeneracional no es un problema a corregir, sino un activo a potenciar. Reducir fricciones no pasa por etiquetar generaciones, sino por diseñar mejores procesos, reglas claras de comunicación y herramientas que se adapten a distintos estilos de trabajo. En un contexto donde la productividad, la innovación y la retención de talento son desafíos críticos, gestionar bien la diversidad generacional se convierte en una ventaja competitiva concreta para las empresas.

Principales hallazgos del Estudio Intergeneracional

- **80%** de los trabajadores declara que la colaboración entre generaciones es fluida y productiva en su organización.
- **89%** percibe respeto entre personas de distintas edades en el entorno laboral.
- **83%** observa aprendizaje cruzado entre generaciones en el trabajo diario.
- Las principales fricciones no son valóricas ni de compromiso, sino operacionales:
 - Uso de herramientas digitales: **46%**
 - Estilos de comunicación: **33%**
 - Resistencia al cambio: **31%**
- **64%** identifica el aprendizaje y la transferencia de conocimiento como el principal beneficio de los equipos multigeneracionales.
- **51%** destaca la diversidad de ideas como un factor clave para mejorar la toma de decisiones.
- Dato que rompe estereotipos:
 - **32%** de los Boomers asocia equipos diversos con mayor innovación y creatividad, frente a **11%** en Gen Z.
- Existe una brecha de percepción generacional:
 - Las personas tienden a ser más indulgentes con su propia generación y más críticas con las demás, lo que refuerza estereotipos y dificulta la cohesión de equipos.
- La brecha digital no es generacional, es operacional:
 - **53%** cree que a las generaciones mayores les cuesta adaptarse a la tecnología, pero la autoevaluación negativa de estos grupos es significativamente menor.
- **68%** rechaza que las generaciones más jóvenes tengan problemas de adaptación digital.

Claudio Díaz

**CEO & Managing Partner
Tempus Asset Management**

*“De la épica a la eficiencia:
El camino cultural que hará
crecer a Chile en 2026.”*

Muchos celebraron la respuesta del futuro ministro Arrau frente a la épica presidencial. Sin embargo, nuevamente nos quedamos en la superficie. Discutimos el símbolo —la hora de llegada— y no el fondo. El problema no es madrugar o no madrugar; es creer que los gestos reemplazan a los resultados. Parte del estancamiento reciente ha sido elevar señales culturales a categoría de métricas económicas.

El verdadero cambio al cual apuesta la sociedad no es estético, es institucional. La eficiencia y la confianza deben ser las variables que muevan el crecimiento. Las decisiones relevantes —en inversión, empleo o expansión empresarial— no se toman por amistad o afinidad ideológica, sino por credibilidad. Confianza significa reglas claras, contratos que se cumplen y autoridades que ejecutan lo que anuncian. Eso es productividad institucional.

El ciclo cultural global también está cambiando. Se debilitan viejas élites y se tensionan modelos igualitaristas que prometieron más de lo que pudieron cumplir. En su lugar, emerge una narrativa que privilegia utilidad, desempeño y creación de valor. Esa discusión no es ideológica: redefine incentivos. Cuando una sociedad premia eficiencia por sobre relato, el capital fluye; cuando premia épica por sobre ejecución, el capital se repliega.

En lo económico, el escenario externo exige realismo. China desacelera, los mercados financieros amplifican los ciclos de commodities y la competencia por inversión es más agresiva. Chile no crecerá solo porque el contexto internacional mejore o porque la inflación se estabilice. El piso macro puede ordenarse, pero el techo lo define la gestión.

Aquí es donde la pyme se vuelve protagonista. No necesita discursos refundacionales; necesita menos fricción. Permisos oportunos, menor incertidumbre regulatoria, disciplina fiscal que contenga la prima de riesgo y un Estado que ejecute proyectos sin paralizarlos en su propio laberinto administrativo. Para una empresa mediana, un mes de retraso en un permiso puede ser más determinante que una variación marginal en la tasa de interés.

Si Chile internaliza que la verdadera “batalla cultural” es productiva —no simbólica— puede transformarse en un polo atractivo para inversión en energía, minería avanzada y agroindustria tecnológica. Pero esa oportunidad depende de una sola palabra: confianza.

En 2026, Chile no crecerá por ideología ni por épica. Crecerá si demuestra que puede ejecutar con eficiencia y sostener credibilidad en el tiempo.



Corporación Tálanton propone una nueva forma de mirar el trabajo 50+

Cuando vivir más exige trabajar distinto.

Chile está viviendo una transformación profunda y silenciosa: el envejecimiento sostenido de su población. Lejos de ser un fenómeno lejano, este cambio ya está redefiniendo la estructura del país y anticipa nuevos desafíos, pero también nuevas oportunidades para el desarrollo económico, social y cultural.

Actualmente, el 19,8% de la población chilena tiene más de 60 años, lo que equivale a 3.988.537 personas. Las proyecciones indican que, para 2050, este grupo alcanzará el 32,1% del total. Al mismo tiempo, la tasa global de fecundidad disminuyó de 2,3 a 1,5 hijos por mujer, mientras la esperanza de vida promedio llegó a 81 años, alineándose con el promedio OCDE.

Estas cifras no solo reflejan un cambio demográfico: hablan de una sociedad que vive más años y que debe prepararse para una nueva longevidad, marcada por trayectorias vitales más diversas, más activas y con mayor deseo de participación.

En este contexto, resulta clave comprender que el envejecimiento no es sinónimo de dependencia. Más del 78% de las personas mayores de 60 años son autónomas e independientes.

El valor del talento senior: experiencia, aprendizaje y colaboración

A nivel laboral, Chile cuenta actualmente con una fuerza laboral estimada de 10,2 millones de personas. De ellas, aproximadamente 1,3 millones corresponden a mayores de 60 años que participan del mercado laboral, equivalentes al 31,8% de ese segmento.

Esta realidad plantea una pregunta central: ¿cómo puede Chile aprovechar este capital humano estratégico?

El denominado talento senior representa conocimiento, experiencia, resiliencia y compromiso, cualidades que hoy son esenciales para fortalecer organizaciones, mejorar la productividad y enriquecer los entornos laborales con diversidad generacional.

A raíz de esta realidad nació Tálanton en 2022, una corporación chilena sin fines de lucro que impulsa la empleabilidad y progresión laboral del talento 50+, promoviendo una mirada holística y estratégica frente a los desafíos de la longevidad. La iniciativa comenzó cuando un grupo de profesionales y



líderes gremiales decidió abordar la prolongación de la vida laboral desde una perspectiva distinta, centrada en el desarrollo y aporte activo de las personas mayores. Tras un estudio realizado en marzo de 2023, se evidenció la necesidad de avanzar en Chile hacia un enfoque orientado a la progresión laboral, dejando atrás visiones asistencialistas.

En tal sentido, la propuesta de la Corporación es que la empleabilidad de las personas mayores no es únicamente una respuesta a un cambio estructural: es también una oportunidad para construir un país más equitativo, con mayor cohesión social y con organizaciones que se beneficien del aprendizaje intergeneracional.

Tálanton y una hoja de ruta: 12 iniciativas para actuar hoy

En este contexto, Tálanton dio un paso relevante en su agenda de incidencia pública con la presentación de la propuesta "Chile envejece. Es tiempo de actuar: la empleabilidad laboral del talento 50+ debe ser una prioridad de gobierno", elaborado por su Equipo de Incidencia y que fue presentado a los candidatos presidenciales durante el 2025.

tálan ton

+ futuro

El texto propone una hoja de ruta concreta: 12 medidas de política pública orientadas a fortalecer la empleabilidad de las personas mayores de 50 años y a instalar esta agenda como un eje prioritario dentro de los programas presidenciales.

En otras palabras, el desafío no es solo que las personas mayores permanezcan en el mundo laboral, sino que el país sea capaz de reconocer el aporte estratégico que esto significa para el desarrollo.

Entre las principales propuestas se encuentran acciones como sancionar expresamente la discriminación por edad, promover campañas de sensibilización y certificar buenas prácticas organizacionales. También se plantea establecer incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores, mediante subsidios, reducciones previsionales o beneficios tributarios.

Asimismo, el documento propone propiciar la extensión voluntaria de la vida laboral, con esquemas de retiro gradual y eliminación de límites etarios injustificados, junto con fomentar el trabajo flexible y adaptado mediante modalidades híbridas, teletrabajo o jornada parcial voluntaria.

Otro eje central es garantizar la capacitación continua y reducir la brecha digital, a través de programas de alfabetización tecnológica, certificación de competencias previas y formación permanente. El documento también incluye medidas para apoyar el emprendimiento y el autoempleo senior, mediante formación, microfinanciamiento y redes de acompañamiento.

La propuesta incorpora además el fortalecimiento de culturas organizacionales intergeneracionales, fomentando la mentoría y el aprendizaje colaborativo, así como el desarrollo de programas públicos de orientación y reinserción laboral con apoyo personalizado y psicosocial.

Finalmente, se plantea fortalecer políticas de envejecimiento activo, impulsar el diálogo social y avanzar en la aprobación del proyecto de ley integral de personas mayores, dotando al país de una legislación moderna y coherente con compromisos internacionales.

Una mirada integral y coordinada

La propuesta enfatiza que la empleabilidad 50+ requiere una mirada multisectorial, donde el Estado, las empresas y la sociedad civil actúen coordinadamente. En palabras de Mariana George-Nascimento, socia de Tálan ton, este desafío debe abordarse con estrategias de enfoque múltiple, combinando incentivos para proyectar carreras laborales más largas, políticas que combatan la discriminación por edad y un impulso decidido al aprendizaje permanente y la formación continua.

“Es necesario implementar estrategias de enfoque múltiple”, señala, destacando además la relevancia de la flexibilidad laboral y la necesidad de facilitar la continuidad laboral de una fuerza de trabajo que envejece. También subraya que “el Estado, la empresa y la sociedad civil” deben coordinarse para impulsar estas medidas.

Incidencia pública en año electoral

Como parte de su agenda de incidencia pública del 2025, representantes

de Tálan ton realizaron una ronda de reuniones con comandos presidenciales, con el objetivo de presentar estas propuestas en un año electoral clave. Según la información entregada, se realizaron encuentros con los equipos programáticos de los candidatos Jara, Kast, Matthei y Tohá.

La presidenta de Tálan ton, Alejandra Pérez-Fabres, destacó el alcance de este trabajo señalando que la propuesta de 12 medidas, junto con la participación activa en espacios estratégicos y la incorporación de Tálan ton a ICARE, permitió presentar esta agenda a los principales equipos presidenciales, con “excelente acogida”.

En una reflexión más amplia, Alejandra Pérez-Fabres enfatiza que estas acciones han contribuido a posicionar la empleabilidad senior como un tema relevante, instalándolo “con mayor fuerza” en la agenda pública y organizacional.

Una invitación a construir un país más longevo e inclusivo

Chile enfrenta una oportunidad histórica: transformar el envejecimiento en una fuerza de desarrollo. En lugar de mirar esta transición como una carga, el país puede construir una visión de futuro donde la longevidad sea sinónimo de integración, productividad y cohesión social.

La propuesta de Tálan ton se presenta como un aporte concreto en esa dirección: una hoja de ruta para avanzar hacia un mercado laboral que valore la experiencia, fomente la diversidad generacional y permita que más personas mayores sigan contribuyendo activamente al desarrollo del país.



**COTIZA TU
BODEGA AKI**

akikb

**SIMPLIFICAMOS
TU VIDA**

¡HAZ ESPACIO EN TU CLOSET!

akikb.cl

A portrait of Alex Abarza Stark, a young man with short brown hair and a beard, wearing a white button-down shirt. He is standing in a cellar surrounded by large wooden wine barrels. He has a tattoo of a cross on his neck and a tattoo on his left forearm. He is leaning against a barrel with a label that reads '7575', 'VINO DE', and '2016'.

Alex Abarza Stark

Gerente Comercial de Marketing y Ventas de Viña Doña Aurora

*“Creemos en una vitivinicultura consciente,
cercana, sostenible y a escala humana.”*

Por Pierine Méndez

Este proyecto familiar, se ha consolidado como una viña boutique con activa presencia en el enoturismo y que honra su origen terroir con una propuesta de valor compuesta de vinos de origen, honestos, elegantes, capaces de emocionar y de contar historias a través de los sentidos.

El segmento de viñas boutique ha crecido exponencialmente durante los últimos años, no solo en cantidad y calidad productiva, sino también en diversidad de servicios, especialmente en el ámbito del enoturismo.

Uno de los protagonistas de este dinámico crecimiento es “Viña Doña Aurora” ubicada en el corazón del Maule Sur, donde la tradición, la tierra y una convicción profunda se combinan para producir un vino con sentido, respeto y excelencia.

Este proyecto, que nació como emprendimiento familiar, hoy es una viña boutique con activa presencia en el mercado del enoturismo y que honra su origen terroir con una propuesta de valor compuesta de vinos auténticos, de origen, elaborados a pequeña escala y donde cada botella expresa el carácter del terroir y la dedicación de quienes la crean. “Creemos en una vitivinicultura consciente, donde la técnica convive con la paciencia y el detalle marca la diferencia”, explica Alex Abarza Stark, gerente Comercial de Marketing y Ventas de Viña Aurora.

“Queremos posicionarnos como referente de las viñas boutique chilenas, y que seamos reconocidos por nuestra calidad, identidad y coherencia; y para eso tenemos la misión de crear vinos honestos y elegantes, capaces de emocionar, acompañar momentos y contar historias a través de los sentidos”, añade el ejecutivo.

Este camino ha sido reconocido con premios y distinciones a nivel nacional y regional, tanto por la calidad de sus vinos —donde destacan blancos, rosados, tintos, dulces y fortificados con un sello común de identidad, equilibrio y carácter—, como por su propuesta enoturística a escala humana, “que valida una forma de hacer las cosas con alma y propósito”, puntualiza Álex Abarza.

Esta propuesta nace del amor por la tierra y el respeto por el tiempo, y se traduce en una experiencia completa de origen definido, producción cuidada, cercanía humana y pasión genuina por el oficio. “En Viña Doña Aurora, el vino no se fabrica: se cultiva, se cuida y se honra, y nos orientamos especialmente al público que valora lo auténtico, artesanal y bien hecho; y que desea disfrutar esta experiencia integral con sentido, historia y emoción”, enfatiza el ejecutivo.

¿El mercado de las viñas boutique ofrece perspectivas positivas de desarrollo y posicionamiento a nivel interno, o hay más espacio para crecer en la exportación?

En Chile existen espacios relevantes para seguir consolidando posicionamiento, particularmente en segmentos que privilegian experiencias personalizadas, vinos de autor y propuestas con identidad territorial clara. No obstante, también observamos un potencial significativo en la exportación, especialmente en nichos que buscan vinos con relato, origen definido y carácter distintivo. Las viñas boutique, por su escala y enfoque, se adaptan con mayor precisión a estos mercados, ofreciendo productos exclusivos que no compiten por volumen, sino por diferenciación y valor.

En nuestro caso, la estrategia se plantea como desarrollo complementario, pues buscamos fortalecer nuestra presencia en Chile, mientras avanzamos gradualmente en procesos de internacionalización, posicionando a Viña Doña Aurora como marca boutique de referencia, reconocida por su elegancia, identidad y coherencia con el Maule Sur.

¿Qué importancia tiene el enoturismo en su modelo de negocios?

Ocupa un lugar estratégico, ya que representa una fuente de ingresos complementaria y una plataforma clave de posicionamiento y construcción de marca. A través de la





experiencia en el viñedo y la bodega, logramos que el visitante comprenda el origen, proceso y filosofía detrás de cada vino, generando un vínculo mucho más profundo que el que se logra únicamente a través del canal comercial tradicional. Además, es una herramienta de fidelización y diferenciación, especialmente en el segmento boutique, pues nos permite transmitir nuestro legado familiar, la identidad del Maule Sur y el carácter de nuestros vinos de autor en un entorno auténtico y cercano, fortaleciendo la percepción de exclusividad y calidad. A largo plazo, es también el eje que articula futuras unidades de negocio —como restaurante, cabañas y hotel vino— consolidando un proyecto integral donde vino, territorio y experiencia convergen de manera coherente y sostenible.

¿Están satisfechos con lo obtenido a la fecha, o aún hay desafíos complejos por superar?

Nos sentimos profundamente agradecidos por los logros alcanzados, especialmente por el reconocimiento como “Mejor propuesta enoturística a escala humana” en 2025, lo que valida el trabajo, visión y compromiso que hemos puesto en el proyecto. Sin embargo, entendemos estos hitos como parte de un proceso, no como un punto de llegada.

El desarrollo de una viña boutique con proyección nacional e internacional implica enfrentar desafíos constantes, desde el contexto climático y econó-

mico, hasta la consolidación de nuevos mercados y la expansión responsable de nuestras unidades de negocio. Además, posicionar al Maule Sur como destino enoturístico requiere un esfuerzo colectivo y sostenido en el tiempo. Por tanto, sentimos la convicción firme de seguir creciendo con coherencia y responsabilidad. Los desafíos existen, pero los asumimos como oportunidades para fortalecer nuestra identidad, profesionalizar cada etapa del proyecto y proyectarnos hacia una nueva dimensión de excelencia y posicionamiento.

¿Y cómo incorporan en su modelo de producción, la necesidad de responder a las exigencias de un consumidor que hoy pide vinos más sostenibles y amigables con el medio ambiente?

Creemos que un vino verdaderamente auténtico nace de un ecosistema equilibrado y respetado, así que la sostenibilidad es un eje estructural del proyecto. Para ello hemos incorporado prácticas de agricultura orgánica,

principios biodinámicos y enfoques de agricultura regenerativa, orientados a fortalecer la vida del suelo, promover la biodiversidad y reducir intervenciones innecesarias.

En términos productivos, hemos optimizado el uso del agua mediante sistemas de riego más eficientes y monitoreo constante del estado de la planta, priorizando la salud del viñedo a largo plazo por sobre el rendimiento inmediato. En bodega, privilegiamos procesos precisos y controlados, buscando minimizar el impacto ambiental sin comprometer calidad ni carácter.

Estas iniciativas responden a un consumidor cada vez más consciente, que valora la trazabilidad y la coherencia entre discurso y práctica. Nuestro compromiso es ofrecer vinos de autor elegantes y exclusivos, pero también responsables con el entorno, asegurando que el legado de Viña Dona Aurora se proyecte hacia las próximas generaciones.





Astara Chile Classic presentado por Scotiabank 2026: Chile vuelve a ser escenario del golf internacional

El Astara Chile Classic no es solo un torneo: es la vitrina donde Chile proyecta su talento, su capacidad organizativa y su lugar en el circuito global del golf.

Por Magaly Álvarez

Entre el 5 y el 8 de marzo, el tradicional Prince of Wales Country Club será nuevamente el epicentro del golf profesional en Sudamérica con la realización del Astara Chile Classic presentado por Scotiabank, torneo oficial del Korn Ferry Tour, circuito que proyecta a las futuras estrellas hacia el PGA Tour.

La octava edición del certamen consolida a Chile como una plaza estratégica dentro del calendario internacional del golf profesional, atrayendo a jugadores de alto nivel, prensa especializada, patrocinadores globales y una audiencia que crece año a año.

Un torneo que posiciona a Chile en el mapa deportivo global

El Astara Chile Classic presentado por Scotiabank no solo es una competencia deportiva. Es una plataforma de visibilidad internacional, desarrollo del talento local y activación económica. La presencia del Korn Ferry Tour sitúa al país dentro del circuito que forma a los próximos protagonistas del golf mundial, generando un impacto que trasciende lo estrictamente deportivo.

La organización del torneo destaca por su estándar internacional, alineado con los protocolos y exigencias del circuito norteamericano, lo que garantiza un espectáculo de primer nivel tanto para jugadores como para el público, consolidando la reputación del país como anfitrión de grandes eventos.

Fuerte presencia nacional

Este año, la denominada "Armada Chilena" llega con especial protagonismo. Entre los representantes nacionales destacan figuras como Cristóbal del Solar, actual miembro del Korn Ferry Tour y protagonista de destacadas actuaciones en la temporada.

A él se suma Gabriel Morgan Birke, último invitado confirmado para la edición 2026, quien ha mostrado una sólida proyección internacional y se posiciona como una de las promesas del golf chileno.

El torneo también contará con la participación de Martín Sandoval, ganador del U-18 Qualifier, reflejo del trabajo formativo y del surgimiento de nuevas generaciones.

Asimismo, dirán presente Gustavo Silva y Christian Espinoza, quienes obtuvieron su cupo tras imponerse en la Q-Series, el circuito de clasificación que abre las puertas a este exigente escenario competitivo.

La referencia inevitable es Joaquín Niemann, hoy consolidado en la élite mundial y ejemplo del camino que muchos jugadores nacionales aspiran a seguir. La existencia de torneos como el Astara Chile Classic presentado por Scotiabank es precisamente lo que permite fortalecer esa proyección y dar visibilidad al talento local frente a un entorno internacional.

Organización, patrocinio y experiencia

La organización del torneo está a cargo de Ácido Láctico, empresa chilena líder en gestión deportiva que ha impulsado el desarrollo del deporte nacional a través de experiencias únicas y memorables, posicionando a Chile en el circuito internacional. Su capacidad de gestión, producción y articulación con auspiciadores internacionales y marcas líderes ha sido clave para consolidar el Astara Chile Classic presentado por Scotiabank como una plataforma estratégica de alto estándar. Gracias a un trabajo profesional y alineado con las exigencias del circuito norteamericano, el torneo no solo cumple con parámetros globales, sino que proyecta al país como un destino confiable y competitivo para grandes eventos deportivos. Además, el torneo se ha transformado en un espacio de networking,

hospitalidad corporativa y experiencia premium, donde convergen deporte, empresa y comunidad, generando instancias de encuentro que trascienden lo competitivo.

Más que un campeonato

El Astara Chile Classic presentado por Scotiabank representa disciplina, excelencia y proyección internacional. Es una vitrina para el talento emergente y una señal clara de que Chile cuenta con la capacidad organizativa, el profesionalismo y el ecosistema necesario para albergar eventos deportivos de nivel mundial.

En un escenario global cada vez más competitivo, iniciativas como esta fortalecen la imagen país, promueven el deporte de alto rendimiento y generan un impacto que va mucho más allá de los cuatro días de competencia.



Gabriel Morgan



Biotecnología aplicada: innovación que genera valor económico

Dr. Claudio Aldunate
Presidente – Biosamer
Chile | Brasil | España

La economía global avanza hacia un modelo basado en el conocimiento, donde la ciencia y la tecnología se transforman en motores centrales de competitividad. En este contexto, la biotecnología se posiciona como uno de los sectores con mayor proyección estratégica, al integrar investigación científica, desarrollo industrial y soluciones concretas para la salud y la producción.

El mercado de probióticos y nutraceuticos refleja con claridad esta tendencia. El aumento de enfermedades crónicas, el envejecimiento poblacional y la creciente demanda por estrategias preventivas han impulsado un crecimiento sostenido del sector. Más allá de su impacto sanitario, se trata de una industria con alto potencial económico: genera valor agregado, empleo calificado y oportunidades de exportación en mercados altamente especializados.

Un ejemplo de esta convergencia entre ciencia e industria es Biosamer, empresa biotecnológica con base en Chile y presencia en Brasil y España. Su modelo se centra en trans-

formar investigación en microbiota y cepas probióticas en productos escalables, con respaldo técnico y estándares internacionales. Tecnologías como la microencapsulación y los sistemas de protección bacteriana permiten asegurar estabilidad y eficacia, integrando innovación científica con capacidad productiva.

El verdadero desafío de la biotecnología no es sólo investigar, sino industrializar el conocimiento. Convertir avances científicos en soluciones concretas para la salud humana y animal, la nutrición funcional y la producción agroalimentaria requiere visión estratégica, inversión en I+D y proyección internacional.

Para economías como la chilena, este sector representa una oportunidad real de sofisticación productiva y diversificación exportadora. La biotecnología aplicada no es únicamente ciencia de laboratorio; es una plataforma de crecimiento sostenible, competitividad global y desarrollo económico de largo plazo.

Catalina Droguett

Fundadora de “Mujer Sustentable”

El desarrollo humano es la base de la sostenibilidad.

Por Pierine Méndez

Con más de 15 años liderando iniciativas de sostenibilidad en Latinoamérica, la periodista y speaker ha integrado comunicación, desarrollo humano y acción ambiental en un mismo propósito: demostrar que no existe sostenibilidad posible sin una profunda transformación cultural y humana.



La sostenibilidad se ha posicionado como uno de los ejes más trascendentales del desarrollo ambiental, social y comercial, pues cada vez son más los actores y referentes estratégicos que toman conciencia respecto de la importancia de crecer, trabajar y vivir en armonía con la naturaleza.

Uno de estos líderes es la periodista y speaker Cata Droguett, quien durante más de 15 años ha promovido la sostenibilidad y el desarrollo humano en Latinoamérica. Este constante esfuerzo orientado a la regeneración ambiental y el cuidado de la naturaleza, pero sin descuidar el bienestar humano, la llevó a crear la comunidad “Mujer Sustentable” que entrega herramientas gratuitas a miles de mujeres en pro de su desarrollo y el de sus familias; y el programa de radio y TV pionero en estas temáticas “Chile Sustentable”, desde donde ha generado conciencia sobre la necesidad de impulsar cambios concretos y permanentes para impulsar un desarrollo económico y social verdaderamente sostenible.

Cata, ¿Te parece que la sociedad en su conjunto ha tomado conciencia de lo que realmente significa la sostenibilidad y su impacto para el desarrollo futuro de las personas y del planeta?

Sin duda hemos avanzado, y lo digo con la perspectiva que me dan más de 15 años trabajando en sostenibilidad. He sido testigo de cómo este concepto ha evolucionado desde un espacio muy reducido, casi técnico, hacia una conversación mucho más transversal. Porque la sostenibilidad no es solo un término; es una manera de entender el mundo, de trabajar, de producir y de relacionarnos con las demás personas y con nosotros mismos, y que no depende solo de grandes políticas o decisiones corporativas, sino también de la responsabilidad individual. Así que el primer gran eco-gesto que uno puede hacer es dejar de pensar que el cambio lo hará otro, porque solo desde una ética personal más consciente y conectada con nuestra esencia, construiremos un desarrollo verdaderamente sostenible.”



Desde el punto de vista productivo y comercial, por ejemplo, ¿Crees que las empresas han tomado real conciencia de la importancia de implementar ejes reales y sólidos de desarrollo sostenible o todavía quedan muchas brechas por superar?

Las empresas han avanzado a pasos agigantados en gestión de sostenibilidad, porque muchas la han incorporado en su ADN como pilar estratégico y con visión de largo plazo. Antiguamente este tema se veía solo a nivel de comités, pero hoy existen áreas o gerencias de sostenibilidad, que interactúan con las áreas de personas, marketing y finanzas, con visión de conjunto. No obstante, eso también deja una invitación a todas aquellas empresas que todavía tienen relegada esta temática, por falta de entendimiento o de tiempo, para que se incorporen a este esfuerzo y además tengan la capacidad de adaptarse, porque también es necesario entender que la sostenibilidad va evolucionando y no es algo estático.

¿Y cómo crees que ha evolucionado el trabajo por un desarrollo sustentable en Chile? ¿Se ha logrado formar un frente único o todavía los esfuerzos son demasiado dispersos?

Chile ha evolucionado de manera significativa en materia de desarrollo sostenible, y hoy es reconocido internacionalmente como uno de los países más avanzados de la región en transición energética, institucionalidad climática y protección de ecosistemas, con marcos regulatorios claves como la Ley Marco de Cambio Climático y la Ley de Protección de Humedales Urbanos. Estos avances no solo fortalecen nuestra gobernanza ambiental, sino que también posicionan a Chile como actor relevante en la conversación global sobre acción climática y desarrollo resiliente.

Al mismo tiempo, el hecho de que Chile sea uno de los países más vulnerables al cambio climático ha generado mayor conciencia y articulación entre distintos sectores y una colaboración cada vez más activa entre el mundo privado, el sector público y la sociedad civil. Iniciativas como “Mujer Sustentable” son una muestra concreta de esta trilogía en acción. Sin embargo, el desafío es escalar. La magnitud de la crisis climática y social exige pasar de estas iniciativas valiosas, pero aisladas, a estrategias de mayor alcance, con visión regional, idealmente proyectadas hacia toda América Latina.

¿Qué papel crees que juegan hoy las startups para impulsar una auténtica conciencia de desarrollo sostenible?

Es un papel fundamental, pues hace poco estuvimos presentes en el ETM Day, y comprobamos que Chile cuenta con un extenso ecosistema de startups completamente comprometidas con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, y que a través de la tecnología e innovación presentan soluciones muy necesarias para enfrentar las problemáticas ambientales. Esa creatividad y compromiso son exportables, así que si invertimos en nuestras startups

y les damos apoyo para que sean más visibles y escalables, generaremos más oportunidades para expandirlas a todo el mundo.

Y desde tu experiencia, ¿Qué aporta el talento femenino a este escenario?

Creo que las soluciones vienen de hombres y mujeres indistintamente, y es fundamental entenderlo así, porque hoy tenemos grandes equipos mixtos haciendo cosas realmente transformadoras en nuestro país. Así que la in-

“

La sostenibilidad es, antes que todo, un desafío cultural y humano.

”

vitación es a trabajar en colaboración conjunta, porque hombres y mujeres, desde nuestras diferencias, podemos complementarnos de manera espectacular con una visión integral más humana, tal como ya lo hemos comprobado a partir de nuestra experiencia en “Mujer Sustentable”.

Y en el escenario internacional actual, donde parece haber una involución política muy importante, ¿Hay esperanzas de que podamos cuidar y preservar la salud del planeta?

Creo que hoy estamos en el mejor mo-

mento para demostrar de qué estamos hechos. Porque la ética no se negocia, y cuando uno tiene una visión ética de ver la vida, eso no cambiará solo por situaciones política o sociales coyunturales. Por ende, esta mirada que ya tenemos para enfrentar la crisis climática y ambiental, en conjunto con las necesidades sociales y la rentabilidad empresarial, nos permite generar nuevas oportunidades de acción, a pesar de los cambios en la situación geopolítica, adaptarnos a los nuevos escenarios, encontrar nuevas formas de diálogo y lograr que la sostenibilidad siga siendo parte fundamental de las necesidades público-privadas.

¿Y cuál es el mensaje que debiera transmitirse hacia la humanidad en general, respecto de lo que estamos viviendo?

Debemos volver a “rehumanizarnos”, porque así enfrentaremos mejor los desafíos de la sostenibilidad, en medio de un contexto tan dominado por la tecnología digital y la inteligencia artificial. Eso implica que cada uno haga su propio trabajo, conectando con su propia esencia humana y también con la tierra. Así seguiremos construyendo más conciencia sostenible, no solo en Chile, sino también en todo el mundo.



Líderes Referentes 2025

El pasado 10 de diciembre de 2025, la revista e-Negocios celebró su 5º aniversario en el Club de Polo San Cristóbal, en una noche que reunió a destacados líderes del mundo empresarial, emprendedor y social. En la ocasión, además, se reconoció a los 20 Líderes Nacionales 2025, en una ceremonia marcada por un ambiente de celebración del liderazgo, la innovación y el desarrollo empresarial. Con una impecable producción y el respaldo de reconocidas marcas auspiciadoras, la velada se consolidó como uno de los encuentros más relevantes del cierre de año.



Cata de vinos e-Negocios

Revista e-Negocios invitó a una exclusiva cata de vinos junto a restaurante OIA y Viña Doña Aurora, en una velada íntima donde el vino, la conversación y el buen vivir fueron los protagonistas. La experiencia reunió a clientes invitados de la revista, generando un espacio cercano de networking y conexión en un ambiente distendido.

Una cuidada selección de etiquetas, especialmente maridadas para la ocasión, se disfrutó en el sofisticado entorno de Restobar OIA, en una experiencia que tuvo lugar este 17 de febrero.



Vina Doña Aurora

Vineyards & Wines
Cauquenes - Chile



VINOS CON IDENTIDAD - PRODUCCIÓN BOUTIQUE

PRODUCCIÓN SUSTENTABLE E IMPACTO RESPONSABLE

TOURS CORPORATIVOS & EXPERIENCIAS PRIVADAS



+569 3869 1627



e-

Negocios

*Mara
Sedini*

"El liderazgo femenino no necesita permiso; necesita convicción, preparación y espacios abiertos al talento."

*Gina
Ocqueteau*

"La enfermería me enseñó que liderar es cuidar: cuidar a las personas, los procesos, los equipos y también las decisiones que impactan a otros."

*Ximena
Rincón*

"No basta con abrir la puerta: hay que asegurar que las mujeres puedan permanecer, influir y transformar los espacios de decisión."

Denise Ratinoff de Lira

Christie's Senior Vice President, Head of Regional Offices, Chile, Perú & Ecuador

*"He aprendido que el poder real no consiste en imponer,
sino en sostener la verdad con serenidad."*

Contenido

01. Mujeres que inspiran

- 58 Mara Sedini
- 60 Gina Ocqueteau
- 62 Ximena Rincón
- 64 Loreto Seguel
- 66 Anne Traub
- 68 Carla Quiroga
- 70 Heike Paulmann
- 72 María José Dvash
- 74 Verónica Torres
- 76 Alejandra Mustakis
- 78 Lucy Ana Avilés
- 80 Denise Ratinoff
- 82 Bernardita Espinoza
- 84 Francesca Faraggi
- 86 María José Zaldívar
- 88 Sandra Montoya
- 90 Soledad Ovando
- 92 Carolina García
- 94 Marcela Zubieta
- 96 Claudia Herrera
- 98 Sandra Benedetto
- 100 Carolina Pizarro
- 102 María Paz Tagle
- 104 Francisca Valdés
- 106 Pilar Jorquera



Mujeres que inspiran

Liderazgo con convicción, impacto y propósito

En cada una de estas entrevistas hay algo en común: ninguna de estas mujeres llegó donde está por inercia. Sus trayectorias reflejan decisiones conscientes, momentos de quiebre, riesgos asumidos y una profunda responsabilidad frente al entorno que lideran.

“Mujeres que Inspiran” no es una sección sobre historias perfectas. Es una sección sobre carácter. Sobre mujeres que han construido influencia desde la preparación, la coherencia y el compromiso con algo más grande que ellas mismas. Desde la empresa, la política, el mundo social, la cultura o la academia, cada una ha demostrado que el liderazgo no es una posición, sino una forma de actuar.

Lo que destaca en sus relatos no es solo el logro profesional, sino la manera en que ejercen autoridad: con firmeza en los principios y humanidad en la forma. Han enfrentado contextos complejos, tomado decisiones difíciles y sostenido su criterio en escenarios de alta exigencia. Y lo han hecho entendiendo que influir implica responsabilidad.

En un entorno donde muchas veces se instala la narrativa de la brecha como punto de partida, estas mujeres muestran otra perspectiva: la del mérito, la preparación y la convicción como motores de avance. No esperan permiso para liderar; se preparan, actúan y abren camino. Y en ese proceso, amplían las posibilidades para otras.

Su aporte no se mide solo en indicadores de gestión o resultados organizacionales. Se mide en cultura, en ejemplo, en la huella que dejan en sus equipos y en las nuevas generaciones que observan sus trayectorias como referencia real y alcanzable. Inspiran porque muestran que el éxito no es un molde único, sino la consecuencia de un proyecto de vida coherente con los propios valores.

Esta edición reconoce su impacto, pero también proyecta su legado. Porque cuando una mujer lidera con propósito, transforma su entorno inmediato. Y cuando muchas lo hacen al mismo tiempo, transforman el país.

Bienvenidos a “Mujeres que Inspiran”. Historias de liderazgo que no solo destacan: construyen futuro.

A full-page photograph of Mara Sedini, a woman with long brown hair, smiling and holding a microphone aloft in her right hand. She is wearing a light-colored blazer over a dark top. The background is dark and out of focus, suggesting an outdoor event at night. A red vertical bar is on the left side of the page.

Mara Sedini

Ministra Secretaria General de Gobierno

“Los principios no se negocian cuando las circunstancias se vuelven difíciles; es precisamente ahí donde se ponen a prueba.”

Mara Sedini ha desarrollado también una carrera en el ámbito de la actuación y el canto.

Su formación comenzó en la Pontificia Universidad Católica de Chile, donde cursó Bachillerato e Ingeniería Comercial. Posteriormente, estudió teatro musical en la American Musical and Dramatic Academy. Más adelante, obtuvo el título de periodista en la Universidad Gabriela Mistral y un magíster en Comunicación y Asuntos Públicos en la Universidad Adolfo Ibáñez.

En el ámbito público, se vinculó activamente a la política, desempeñándose como directora de Asuntos Públicos de la Fundación para el Progreso, panelista del programa Sin Filtros y vocera en la campaña presidencial de José Antonio Kast.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Siempre he dicho que en mi vida hay un antes y un después del 18 de octubre de 2019. El quiebre institucional y la violencia que vivió Chile no solo impactaron al país; también me interpellaron personalmente. En momentos así uno se pregunta cuál es su responsabilidad. Y entendí algo esencial: los principios no se negocian cuando las circunstancias se vuelven difíciles; es precisamente ahí donde se ponen a prueba.

Decidir involucrarme activamente en la política desde la sociedad civil fue un punto de inflexión. Significó salir de la comodidad, empezar desde cero y asumir un compromiso público con convicción. La influencia real no se ejerce desde la crítica permanente, sino desde la construcción responsable.

En lo personal, convertirme en familia de acogida transformó mi vida. Te enseña la fuerza del compromiso y te recuerda que cada decisión impacta personas concretas. Esa experiencia me dio una perspectiva más humana —y también más exigente— del servicio público.

Hoy ejerzo el liderazgo desde esa convicción: firmeza en los principios y humanidad en la forma. Gobernar es servir. Y cuando se lidera con coherencia y propósito, la influencia trasciende el cargo y se convierte en ejemplo.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para mí, lo determinante ha sido la autenticidad. El liderazgo no se construye intentando agradar a todos, sino siendo coherente entre lo que uno piensa, dice y hace. Defender principios y abrir camino implica asumir riesgos y estar dispuesta a sostener convicciones, incluso cuando incomodan.

También ha sido clave entender que el crecimiento exige aprendizaje constante. La vida enseña —a veces con dureza—, pero avanzar depende de la capacidad de observar, corregir y madurar. Creo profundamente en la responsabilidad individual: mi trayectoria es fruto de mis decisiones, y asumir eso te da libertad y foco.

La preparación rigurosa y la consistencia en el tiempo me han permitido ganar espacio de manera sostenible. En contextos de alta exigencia, sostener el criterio requiere templanza y claridad. La influencia real no nace de la complacencia, sino de la coherencia y la firmeza con propósito.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Lo primero es cambiar la narrativa. No podemos partir desde la idea de que ser mujer es estar en desventaja. Ser mujer implica talentos, capacidades y fortalezas enormes para liderar, decidir y transformar. Cuando nos definimos sólo desde la brecha, nos limitamos antes de empezar.

El cambio imprescindible es cultural y también práctico: promover entornos donde el mérito, la preparación y el carácter sean los verdaderos criterios de avance. Más que instalar cuotas mentales, necesitamos formar convicciones, seguridad y autonomía. Cada mujer es distinta y debe tener la libertad de construir su propio camino, según su proyecto de vida. El éxito no es un molde único.

“
El liderazgo femenino no necesita permiso; necesita convicción, preparación y espacios abiertos al talento.
”

También es clave entender que el liderazgo no se agota en los espacios formales de poder. Las mujeres siempre han liderado: en la familia, en la comunidad, en la empresa y en el servicio público. Lo que debemos asegurar es que puedan hacerlo sin trabas innecesarias y con igualdad de oportunidades reales. El liderazgo femenino no necesita permiso; necesita convicción, preparación y espacios abiertos al talento.

Tres palabras con las que te identificas...

Libertad.
Autenticidad.
Acción.



Gina Ocqueteau

Presidenta del Directorio de SQM

“La enfermería me enseñó que liderar es cuidar: cuidar a las personas, los procesos, los equipos y también las decisiones que impactan a otros.”

Ejecutiva chilena con más de 25 años de trayectoria en liderazgo empresarial, gestión de riesgos, innovación y gobernanza corporativa. En 2025, Gina Ocqueteau marcó un hito al convertirse en la primera mujer en presidir el Directorio de SQM, una de las mayores compañías del país y actor estratégico en la industria global del litio. Desde esa posición ha impulsado una agenda centrada en sostenibilidad, transparencia y diversidad, elevando el estándar de la alta dirección en Chile.

Integra además los directorios de Enel Chile, Fundación País Digital, Fundación Imagen Chile y la Fundación Chilena del Pacífico, entre otros espacios estratégicos, desde donde promueve la innovación tecnológica, el posicionamiento internacional del país y la colaboración público-privada para el desarrollo sostenible.

Su trayectoria incluye más de 20 años en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), donde lideró procesos de transformación cultural y digital en cargos como Directora Comercial y Gerenta de Marketing y Fidelización, fortaleciendo la relación con empresas afiliadas y modernizando los modelos de gestión en salud y seguridad laboral.



Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejercemos liderazgo o influencia en tu entorno?

La decisión más importante en mi vida profesional fue elegir la enfermería. Puede parecer obvio, pero esa elección marcó profundamente mi manera de entender el liderazgo. La enfermería me enseñó que liderar es cuidar: cuidar a las personas, los procesos, los equipos y también las decisiones que impactan a otros.

Cuando asumí mayores responsabilidades, entendí que el cuidado también exige preparación. Por eso decidí formarme en gestión, realizar diplomados en gobierno corporativo y participar en programas de alta dirección. No fue solo un paso académico; fue un acto de responsabilidad. Si iba a tomar decisiones que impactan a miles de personas, debía hacerlo con las mejores herramientas posibles.

Hoy, desde el directorio, sigo entendiendo mi rol desde esa lógica: velar por el bienestar integral, por la sostenibilidad de la organización y por el impacto que generamos en las comunidades. Liderar no es mandar, es hacerse cargo.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Hacer oír mi voz ha sido un proceso que combina preparación y autenticidad. La formación en salud me dio herramientas muy profundas: escuchar activamente, leer contex-

tos complejos y actuar con serenidad bajo presión.

La formación posterior en dirección estratégica y gobierno corporativo me permitió integrar esa mirada humana con una visión de largo plazo. Creo que la sensibilidad y la firmeza no son opuestas. Al contrario, cuando se combinan, fortalecen el liderazgo. Defender el propio criterio implica estudio, experiencia y también empatía.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Si queremos que más mujeres lideren, debemos promover la formación continua y el acceso a redes de apoyo. Muchas veces las mujeres dudan de si están suficientemente preparadas. Mi experiencia me enseñó que la preparación académica es una herramienta poderosa para ganar seguridad, pero que el liderazgo también se construye desde la experiencia y la convicción.

El cuidado —de las personas, de los equipos y del entorno— no es una debilidad, es una fortaleza estratégica. Cuando más mujeres participan en la toma de decisiones, las organizaciones se vuelven más conscientes, más sostenibles y más humanas.

Tres palabras con las que te identificas...

Cuidado.
Convicción.
Preparación.

Ximena Rincón

Ministra de Energía

“El liderazgo real no se mide por los cargos que se ocupan, sino por la capacidad de sostener principios cuando el costo es alto.”

Destacada abogada y política chilena cuya trayectoria ha abarcado con éxito responsabilidades en el Poder Ejecutivo, el Legislativo y el liderazgo de nuevos movimientos políticos.

Abogada titulada de la Universidad de Chile, inició su formación universitaria en la Universidad de Concepción, consolidando desde temprano una vocación por el servicio público y la participación ciudadana.

Por casi cuatro décadas militó en el Partido Demócrata Cristiano (PDC), donde comenzó su trayectoria política en la juventud del partido. En 2022, tras 40 años de compromiso, decidió dar un paso significativo al renunciar al PDC y cofundar el partido Demócratas, del cual es presidenta, impulsando una nueva mirada política con foco en la descentralización y el fortalecimiento institucional.

En enero de 2026 fue designada como Ministra de Energía en el gabinete del presidente electo José Antonio Kast, cargo que asumirá en marzo de 2026, marcando un nuevo hito en su carrera al liderar una cartera estratégica para el desarrollo energético y la transición hacia un Chile más sostenible y competitivo. Su liderazgo se ha construido desde la experiencia, la perseverancia y la capacidad de sostener posiciones en contextos exigentes, posicionándose como una voz influyente en el debate público y en la conducción de equipos en escenarios de cambio.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en su trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerce liderazgo o influencia en su entorno?

Una de las decisiones más relevantes de mi trayectoria fue asumir liderazgo en uno de los momentos más complejos desde el retorno a la democracia: el Plebiscito del 2022 y jugarle junto a otros por el Rechazo. Cuando el costo personal y político era alto. Elegir no renunciar a mis convicciones, incluso frente a presiones o escenarios adversos, que tenían impacto en nuestras vidas. Eso marcó mi manera de ejercer liderazgo: con independencia, sentido de responsabilidad y coherencia entre lo que pienso, digo y hago. Esa decisión me enseñó que el liderazgo real no se mide solo por los cargos que se ocupan, sino por la capacidad de sostener principios y tomar decisiones que impactan positivamente en la vida de otros.

Voz y espacio propio

En su experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír su voz, ganar espacio y crecer tanto personal como profesionalmente?

Lo determinante ha sido construir una voz propia desde el conocimiento, el trabajo constante y la credibilidad. Prepararse, estudiar, escuchar y hablar con fundamento permite

ganar espacio incluso en entornos de alta exigencia o resistencia. Sostener el criterio implica convicción, pero también apertura al diálogo y capacidad de argumentar sin perder firmeza. Las mujeres no necesitamos imitar modelos ajenos: nuestra fuerza está en liderar desde nuestra experiencia, con empatía, claridad y determinación.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Es imprescindible avanzar desde la representación simbólica hacia el poder real de decisión. Para que más mujeres lideren, se requiere eliminar barreras estructurales:

conciliación efectiva entre vida personal y laboral, corresponsabilidad, financiamiento equitativo y acceso a espacios donde se toman las decisiones estratégicas. No basta con abrir la puerta; es necesario asegurar que las mujeres puedan permanecer, influir y transformar esos espacios.

Tres palabras que me identifican...

Convicción.
Responsabilidad.
Diálogo.

“
No basta con abrir la puerta: hay que asegurar que las mujeres puedan permanecer, influir y transformar los espacios de decisión.”



Loreto Seguel

Presidenta Ejecutiva Consejo del Salmón

“La mejor improvisación es aquella que tiene estrategia detrás.”

Ingeniera civil y magíster en Ciencias de la Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con más de 20 años de experiencia en el sector público, privado y gremial. Desde 2025 es presidenta ejecutiva del Consejo del Salmón, que reúne a las principales empresas productoras del país impulsando una agenda centrada en sostenibilidad, alianzas público-privadas y posicionamiento internacional de la salmonicultura chilena.

En el ámbito público fue subsecretaria de Servicios Sociales (2011–2013) y ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer (2013–2014), liderando políticas sociales y de equidad de género, con amplia experiencia en articulación entre Estado, empresas y sociedad civil.

Luego desarrolló una destacada trayectoria en directorios y alta dirección. Fue presidenta de la Empresa Portuaria de Arica, directora de Dictuc S.A. y presidenta del Sistema de Empresas Públicas (2021–2022), coordinando compañías estatales estratégicas.

Reconocida en múltiples ocasiones por su liderazgo, incluyendo distinciones como “100 Mujeres Líderes”, “Emprendedora Endeavor” y, en 2025, Forbes la destacó entre las 50 mujeres más poderosas de Chile. Es reconocida por su capacidad de articulación estratégica y su enfoque en desarrollo sostenible y modernización institucional.



Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Creo que, para ejercer el liderazgo —tanto personal como profesional—, fue clave asumir que parte del ADN de Loreto Seguel es ser emprendedora, o vivir desde el emprendimiento. Entendiendo el emprendimiento no como tener un negocio, sino como una filosofía de vida: la capacidad de plantearse desafíos y definir cómo se alcanzan.

Siento que gran parte de todo lo que he hecho ha sido desde esa mirada de emprendimiento: superar límites, asumir desafíos y trazar acciones y motivaciones desde ese enfoque. Eso hace que los desafíos sean constantes; por eso los emprendedores siempre se están reinventando, somos monos porfiados.

En ese camino, mis cuatro P han sido fundamentales: perseverancia, paciencia, pasión y prudencia.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para hacer oír la propia voz y ganar espacio, lo primero es conocerse y tener claridad sobre quién es uno y cuáles son sus convicciones.

Luego, está la capacidad de superar los propios límites, lo que implica aprendizaje constante. Si algo cuesta —como hablar en público o asumir un desafío exigente— hay que enfrentarlo con preparación y práctica. No se trata de no tener miedo, sino de atreverse a avanzar a pesar de él.

Estoy convencida de que crecer profesionalmente exige estudio, rigor y dedicación. La mejor improvisación es la que tiene estrategia detrás. Desarrollarse implica no quedarse en lo mínimo, sino buscar siempre ir dos o tres pasos más adelante.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Es fundamental impulsar políticas públicas que generen más espacios de influencia para las mujeres. No todo debe ser por obligación, también por convicción, y eso exige cambios culturales profundos.

“
El emprendimiento no es solo crear un negocio, es una filosofía de vida: desafiar límites y decidir cómo alcanzarlos.
”

Ese cambio parte por nosotras mismas. Las mujeres que hoy ocupamos posiciones de liderazgo tenemos la responsabilidad de abrir camino, de hablar por otras y de contribuir a construir un entorno más equitativo.

Chile ha avanzado, pero aún queda mucho por hacer. La corresponsabilidad en el hogar y la presencia femenina en sectores históricamente masculinizados —como la salmicultura— muestran progreso, pero también desafíos pendientes.

Por eso, el impulso no puede depender solo del sector privado. Se requiere una mirada de Estado y políticas concretas que incentiven la participación femenina. No basta con declararlo: hay que actuar. Todavía hay un amplio camino por recorrer.

Tres palabras con las que te identificas...

Convicción, principios, vocación pública y pasión. Sé que son cuatro, pero no quería dejar la última fuera.

Anne Traub

Abogada y MBA de la Pontificia Universidad Católica de Chile



“Mientras el peso del cuidado siga recayendo mayoritariamente en las mujeres, su liderazgo será siempre cuesta arriba.”

Cofundadora y presidenta de Fundación Familias Primero, desde donde ha impulsado por más de una década programas de alto impacto en primera infancia, educación y fortalecimiento familiar. Actualmente es Presidenta de la Asociación de Empresas Familiares (AEF), promoviendo una visión de liderazgo con propósito, filantropía activa y compromiso intergeneracional. Ha sido reconocida con el Premio Avonni, Mujer Impacta, la distinción 100 Mujeres Líderes y el Premio 100 Líderes Comerciales UC, entre otros.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una decisión clave fue dejar una carrera más tradicional para cofundar Fundación Familias Primero. Apostar por la primera infancia cuando aún no era una prioridad pública fue una decisión tomada desde la pasión, pero sostenida con rigor y mucha perseverancia. Esa combinación marcó mi forma de liderar: unir convicción emocional con datos, gestión y evidencia; construir alianzas improbables; y demostrar que el impacto social también requiere profesionalismo, métricas claras y visión de largo plazo.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Ha sido determinante entender que liderar no es solo tener una voz fuerte, sino saber abrir espacio para que otros también lo tengan. Para hacer oír mi voz, fue clave prepararme con rigor, sostener mis argumentos con evidencia y no renunciar a un estilo cercano y humano. Con el tiempo aprendí que el liderazgo se construye haciendo parte al equipo, compartiendo decisiones, reconociendo errores y traspas-

sando vulnerabilidad sin perder dirección. Ser sensible a los problemas reales de las personas y del territorio me permitió conectar desde la empatía, no desde el poder. La perseverancia me ayudó a sostener ese estilo incluso en contextos de alta exigencia o resistencia, y la pasión por lo que hago me dio la energía para no bajar los brazos ni cuando el camino se volvió cuesta arriba.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Es imprescindible avanzar hacia sistemas de cuidado y corresponsabilidad real. Mientras el peso del cuidado siga recayendo mayorita-

riamente en las mujeres, su liderazgo será siempre cuesta arriba. Necesitamos políticas, cultura organizacional y modelos laborales que integren vida, familia y trabajo como un todo. Impulsar ese cambio requiere pasión para movilizar voluntades, rigor para diseñar soluciones efectivas y perseverancia para sostenerlas en el tiempo.

Tres palabras con las que me identifico...

Pasión.

Rigor.

Perseverancia.

“
Apostar por la primera infancia cuando aún no era una prioridad pública fue una decisión tomada desde la pasión, pero sostenida con rigor y perseverancia.”



Carla Quiroga

Abogada fundadora de 122 Homes, Madrid



“Liderar es sostener una visión con disciplina, incluso en la incertidumbre, y respaldarla siempre con método y resultados.”

Soy abogada y analista de Curicó, con experiencia en política pública, economía y desarrollo urbano. He trabajado con organizaciones como TECHO y asesorado a los ministerios de Hacienda, Vivienda y Economía, además de colaborar con el Banco Mundial y la Cámara Chilena de la Construcción.

En 2022, junto a mi hermana Camila Ortega, fundé en Madrid 122 Homes, un modelo de inversión que integra esta experiencia para transformar la vivienda con una mirada de impacto y sentido urbano.

La vivienda existente tiene un gran potencial de creación de valor, pero el acceso tradicional lo limita: o se compra un producto terminado, costoso y poco flexible, o se enfrenta un proceso complejo sin el apoyo adecuado.

Nuestra firma nace para cerrar esa brecha, integrando experiencia y conocimiento especializado que permiten tomar decisiones ágiles y optimizar costos y tiempos. Así, convertimos la regeneración habitacional en una oportunidad que genera mejores retornos para los inversionistas y mayor bienestar para los usuarios.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una decisión clave en mi trayectoria fue invertir mis ahorros, tiempo y energía en 122 Homes, un proyecto en el que creía profundamente. No fue solo emprender, sino sostener una visión con disciplina en momentos de incertidumbre y convocar desde la confianza. Eso marcó mi liderazgo: foco, consistencia y un alto estándar de ejecución, respaldado por método y resultados.

Mi experiencia no se limita a un solo ámbito. He trabajado en sociedad civil y en roles de consultora y asesora para instituciones públicas, privadas y multilaterales, muchas veces en cargos de alta responsabilidad. Esa diversidad me dio una comprensión profunda de los desafíos urbanos y habitacionales. Hoy, todo ese aprendizaje está al servicio de 122 Homes, de sus clientes y de las ciudades.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Ha sido determinante cultivar la curiosidad y el estudio como hábitos permanentes. He intentado comprender a fondo los sistemas antes de intervenir en ellos: cómo se toman decisiones, sus incentivos, fricciones y variables que suelen pasarse por alto. Esa búsqueda de comprensión ayuda a construir argumentos sólidos, tomar mejores decisiones y aportar con calma, incluso en escenarios de resistencia. Con el tiempo, la voz se consolida no por volumen, sino por consistencia.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees



que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Para que más mujeres lleguen a posiciones reales de influencia, es clave fortalecer redes que entreguen apoyo, mentoría y acceso a oportunidades. Las redes no son solo contactos; son infraestructura humana.

“*Las redes no son solo contactos; son infraestructura humana que permite avanzar con mayor impacto y equidad.*”

También es necesario avanzar en corresponsabilidad como cultura, reconociendo el cuidado y creando condiciones que permitan sostener carreras exigentes sin sacrificar el bienestar.

tener carreras exigentes sin sacrificar el bienestar.

Liderar implica poner límites y, al mismo tiempo, ampliar posibilidades. En ese equilibrio se construye un camino más realista y justo.

Tres palabras con las que te identificas...

Curiosa.
Visionaria.
Determinada.

A portrait of Heike Paulmann, a woman with long, wavy brown hair, smiling and wearing a dark blazer over a patterned top. She has her arms crossed. The background is a blurred indoor setting with a colorful abstract painting on the wall.

Heike Paulmann

Empresaria / Presidenta Fundadora "Fundación HK"

Profesional con más de 25 años de trayectoria en la industria del retail y la gestión corporativa. Miembro del grupo controlador de Cencosud, uno de los conglomerados de retail más grandes de Latinoamérica con presencia en múltiples países de la región. Durante su gestión, tuvo la oportunidad de liderar procesos de expansión estratégicos, incluyendo adquisiciones en mercados como Brasil y Estados Unidos.

En 2021 fui designada presidenta del directorio de Cencosud, marcando un hito en la historia de la compañía y consolidando un liderazgo corporativo enfocado en la innovación, la eficiencia operativa y la expansión internacional.



Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejercemos liderazgo o influencia en tu entorno?

Una decisión clave en mi trayectoria fue asumir responsabilidades estratégicas en momentos de transformación y expansión internacional. Optar por involucrarme activamente en procesos complejos —donde había incertidumbre y alto riesgo— me obligó a desarrollar una mirada de largo plazo y una capacidad de escucha permanente, las empresas deben evolucionar constantemente para responder a un entorno global dinámico y competitivo. Aprendí que liderar no es imponer, sino construir confianza y dar ejemplo. Esa convicción ha influido directamente en mi manera de ejercer liderazgo: con firmeza en la visión, pero con empatía en la ejecución. Entendí que las decisiones más importantes no solo impactan resultados financieros, sino también personas, equipos y comunidades.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

En entornos exigentes, muchas veces dominados históricamente por hombres, sostener el criterio requiere convicción interna y coherencia. Para mí, fue fundamental rodearse de

equipos diversos y aprender a disentir con respeto. He comprobado que cuando una mujer domina su tema, habla con claridad y actúa con consistencia, su voz termina encontrando espacio. La clave está en no renunciar a la identidad propia para encajar, sino en aportar valor desde la diferencia.

La credibilidad no se impone, se construye.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Creo imprescindible impulsar cambios concretos en tres dimensiones: acceso a formación de calidad, redes de apoyo reales y generar oportunidades. Como Presidenta de Fundación HK estamos

trabajando precisamente en eso: desarrollar programas que fortalezcan habilidades, generen impacto social y promuevan la autonomía económica de las mujeres, nuestra meta es expandir este modelo en Latinoamérica de forma sostenible. Mi convicción es que cuando una mujer avanza, no avanza sola: moviliza a su familia, su entorno y su comunidad.

Tres palabras con las que me identifico...

Determinación: Siempre se puede.

Compromiso: Hacer que las cosas pasen.

Ser positivo: No desanimarse.

“
Creo imprescindible impulsar cambios concretos en tres dimensiones: acceso a formación de calidad, redes de apoyo reales y generar oportunidades.
”

Maria José Duash

Gerente de Marketing Clínica Belenus



“El espacio no se pide, se construye: se gana con resultados, coherencia y la capacidad de convertir estrategia en impacto real.”

Gerente de Marketing y E-commerce de Clínica Belenus, donde lidera la estrategia de crecimiento, posicionamiento de marca y transformación digital de una de las cadenas de clínicas estéticas más relevantes del país. Con más de 14 años de experiencia en retail, consumo masivo y comercio electrónico, ha ocupado cargos ejecutivos en empresas como Ripley, Cencosud y La Tercera, destacándose por su enfoque en resultados, innovación y construcción de equipos de alto desempeño.

Ingeniera Comercial y Publicista, combina visión estratégica, análisis de datos y sensibilidad de marca para generar impacto sostenible en el negocio. Es una activa promotora del liderazgo femenino y del desarrollo profesional de mujeres en espacios de decisión, impulsando una mirada que integra ambición, propósito y corresponsabilidad.

Ha sido reconocida por su capacidad de liderazgo en contextos de alta exigencia, promoviendo culturas organizacionales basadas en coherencia, empuje y excelencia.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Ser mamá de trillizos ha sido una de las experiencias más transformadoras de mi vida, tanto en lo personal como en lo profesional. La maternidad redefinió mis prioridades, mi gestión del tiempo y mi forma de ejercer liderazgo. Me enseñó foco, templanza y la capacidad de tomar decisiones bajo presión con mayor claridad y serenidad.

Al mismo tiempo, tomé una decisión consciente: no renunciar a mi desarrollo profesional. Elegí seguir creciendo, asumir responsabilidades estratégicas y liderar con impacto directo en resultados. Integrar ambos mundos no ha sido simple, pero sí profundamente formador. Esa convicción fortaleció mi autonomía, mi disciplina y mi criterio.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Hacer oír mi voz ha significado, primero, estar conectada con mi intuición y comprender los entornos en los que me muevo. Pero la intuición debe validarse: los datos, el análisis y la comprensión profunda del negocio han sido fundamentales para sostener mi criterio.

El espacio no se pide, se construye. Se gana a través de logros concretos, trabajo consistente y la capacidad de traducir estrategia en resultados medibles. Mi crecimiento profesional ha estado marcado por la preparación constante y por entender que, especialmente en marketing, el cambio es permanente. Adaptarse, anticiparse y movilizar equipos es parte esencial del liderazgo.

En contextos de alta exigencia se requiere templanza, pero también empuje. Hacer que las cosas pasen. Desafiarse a uno mismo y desafiar constructivamente a quienes trabajan contigo. La coherencia y la autenticidad son claves: coherencia entre lo que se piensa, se dice y se ejecuta. Cuando esa coherencia se consolida, el espacio deja de solicitarse y comienza a generarse naturalmente.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Para que más mujeres avancen hacia posiciones reales de influencia, se requieren cambios estructurales. Las cuotas siguen siendo relevantes: cuando el progreso no ocurre de manera orgánica, es necesario acelerar la equidad median-

te mecanismos concretos que permitan mayor representación en espacios donde se definen presupuestos, inversiones y estrategias de crecimiento.

También es imprescindible avanzar hacia un sistema social que permita una participación activa y sostenida de las mujeres en todos los ámbitos. La coparentalidad y la corresponsabilidad no son solo temas familiares, sino condiciones estructurales para el desarrollo económico. Cuando más mujeres participan plenamente en la economía, se impulsa el crecimiento del PIB, se fomenta la innovación y se reducen las brechas sociales. No es solo una causa de género; es una estrategia de desarrollo sostenible para toda la sociedad

Tres palabras con las que te identificas...

Disciplina.

Energía.

Pasión.

“
Ser mamá de trillizos redefinió mi liderazgo: me enseñó foco, templanza y a tomar decisiones bajo presión con claridad y serenidad.”



Verónica Torres

Gerente de Sostenibilidad Cámara de Comercio de Santiago

“La diversidad no es una meta simbólica, es una herramienta estratégica para tomar mejores decisiones en un mundo complejo.”

Una de las voces pioneras en instalar la sostenibilidad en el mundo gremial chileno. Nacida en Valparaíso, ingeniera comercial, madre de dos hijas y amante de las actividades en contacto con la naturaleza. Ha construido una trayectoria que combina propósito, trabajo colaborativo y la convicción de que el sector privado desempeña un rol crucial en el desarrollo sostenible, asegurando que una estrategia bien gestionada retorna impactos positivos para la empresa y su entorno.

Actualmente, desde su rol como Gerente de Sostenibilidad en la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), lidera la transición del sector privado hacia prácticas más sostenibles, tendiendo puentes, facilitando condiciones, movilizandog agendas y ayudando a instalar una visión que entiende la sostenibilidad no como un “área”, sino como una forma distinta de mirar el desarrollo empresarial: sistémica, estratégica y humana.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Durante años, en la CCS me tocó liderar sostenibilidad “con dos sombreros”: impulsando la agenda ASG mientras gestionaba otra área. Fue una experiencia desafiante que me permitió aprender mucho, pero también me hizo ver que, si queremos que la sostenibilidad genere valor real, necesita foco y dedicación exclusiva.

Esa convicción me llevó a proponer un cambio y asumir el desafío al 100%. Fue un punto de inflexión. Implicó renunciar a estructuras más grandes y mayores presupuestos, pero entendí que para avanzar con impacto debía comprometerme por completo: cabeza, corazón y acción.

Presenté la propuesta con un plan claro, métricas definidas y una visión ambiciosa. Creo firmemente que las buenas ideas requieren argumentos sólidos, pero también valentía para impulsarlas.

Hoy la agenda ASG exige una mirada transversal del negocio, comprensión profunda de riesgos, oportunidades y regulación. No puede quedar encapsulada ni reducirse a imagen o reportabilidad; debe ser estratégica, medible y acompañar decisiones clave.

Este cambio marcó un antes y un después en la visibilidad e impacto de nuestras iniciativas. Nada de esto habría sido posible sin el respaldo del directorio, del gerente general Carlos Soubllette y de un equipo comprometido y entusiasta, que es, sin duda, nuestro mayor motor.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Creo que el desarrollo personal y profesional no van por caminos separados: se potencian mutuamente. Cada experiencia —la maternidad, los desafíos, los errores y los aprendizajes— me ha dado herramientas para liderar con mayor empatía, firmeza y perspectiva.

Trabajar en sostenibilidad exige adelantarse, cuestionar prácticas y abrir conversaciones que a veces incomodan. Para eso se necesita estudio constante, adaptación y, sobre todo, capacidad de escuchar.

He comprobado que la escucha auténtica amplía la mirada y fortalece los argumentos. En distintos espacios —sector privado, público, academia u ONG— cuando la conversación es honesta, suelen aparecer más coincidencias que diferencias.

También he aprendido que liderar desde la autenticidad genera confianza. Ser coherente con mis valores y mi forma de comunicar permite construir relaciones más sólidas. A veces, lo más transformador es simplemente ser una misma.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

El cambio que necesitamos no es solo normativo, es cultural. Para que más mujeres ocupen espacios de influencia real, debemos construir entornos que valoren distintos estilos de liderazgo y cuestionen los sesgos que aún persisten.

La diversidad no es una meta simbólica ni un indicador que cumplir; es una herramienta estratégica para tomar mejores decisiones en un mundo cada vez más complejo e interconectado.

He visto que cuando las mujeres llegan a roles de alta responsabilidad, lo hacen con una preparación rigurosa y un alto nivel de compromiso. Saben que ese espacio ha costado y que abrirlo también significa abrir camino para otras.

Desde mi rol, busco impulsar espacios seguros, basados en respeto, aprendizaje y confianza. Porque la sostenibilidad también se trata de eso: generar valor conjunto y asegurar que el talento, sin importar el género, tenga las mismas oportunidades para influir y transformar el futuro.

Tres palabras con las que te identificas...

Curiosidad, naturaleza y confianza (con fe en la andanza, cómo una vez escuche por ahí).

“

La sostenibilidad no es un área dentro de la empresa; es una forma distinta —sistémica, estratégica y humana— de entender el desarrollo.

”



Alejandra Mustakis

Empresaria

“Necesitamos cambiar las reglas del juego, no solo invitar a más mujeres a jugar bajo las actuales.”

Diseñadora Industrial de la Universidad Diego Portales, Diplomada en Negocios y Gestión de la Universidad Adolfo Ibáñez, ex presidenta de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), consejera de la Multigremial de Emprendedores y socia fundadora de Medular, Kael, iF, Iko y Cemprendedor. Inversionista ángel y profesora del MBA en la Universidad Católica, Alejandra también dirige la Fundación Mustakis. Su filosofía de inclusión y su liderazgo inspiran a quienes sueñan con cambiar el mundo mediante ideas audaces y trabajo incansable.

Cree en el potencial y talento de las personas, en la necesidad de incluir la diferencia como un valor fundamental para generar innovación y en el emprendimiento como base de la economía y de la movilidad social.

Ha sido reconocida en distintas plataformas y rankings por su destacada labor en el ámbito empresarial y su compromiso con la sostenibilidad y el activismo. En el Ranking Merco, ha sido situada entre los 10 empresarios con mejor reputación de Chile. Asimismo, fue incluida en la lista de los 35 CEO Activistas en Latinoamérica según Forbes, destacando su rol como líder empresarial comprometida con el cambio social y ambiental. Además, Alejandra fue seleccionada como una de las 50 Mujeres de Impacto en Latinoamérica por Bloomberg, resaltando su influencia y contribución en la región. Estos reconocimientos reflejan su dedicación y liderazgo en múltiples áreas, consolidándola como una figura influyente en el mundo empresarial y social.



Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una decisión clave fue entender que el emprendimiento no era solamente una manera de hacer negocios, sino una herramienta para transformar realidades. Apostar por crear y co-crear proyectos con propósito, cambió completamente mi forma de pensar sobre el liderazgo.

También fue determinante asumir espacios gremiales, como la presidencia de ASECH. Ahí entendí que liderar no es tener la última palabra, sino abrir conversación, a la escucha activa, representar miradas diversas y sostener convicciones incluso cuando incomodan.

Hoy ejerzo ese liderazgo desde la colaboración, la escucha activa y la convicción de que el impacto se construye en comunidad. No creo en liderazgos individuales ni verticales; creo en redes que se potencian.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Primero, el trabajo serio y consistente. No hay atajos para construir credibilidad. Cuando uno habla desde la experiencia, desde el hacer, la voz tiene otro peso. Segundo, la preparación. He aprendido que la convicción se sostiene mejor cuando está informada. En espacios de alta exigencia, no

basta con tener intuición: hay que tener argumentos, datos y claridad estratégica.

Y tercero, la red. Nadie avanza solo. Contar con equipos sólidos, con socios y socias que complementen, y con comunidades que respalden, hace que tu voz no sea individual, sino colectiva. Eso cambia 100% la conversación.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Necesitamos cambiar las reglas del juego, no sólo invitar a más mujeres a jugar bajo las reglas actuales.

“
El emprendimiento no es solo una forma de hacer negocios; es una herramienta para transformar realidades.
”

Eso implica corresponsabilidad real en los cuidados, estructuras laborales más flexibles y, sobre todo, confianza en el talento femenino desde etapas tempranas. Muchas mujeres no avanzan no por falta de capacidad, sino por falta de redes, capital y espacios donde puedan equivocarse sin ser juzgadas con mayor dureza.

También creo que es clave visibilizar referentes diversos. Cuando una mujer ve a otra liderando, se amplía su marco de posibilidad. El liderazgo femenino no es un molde único: hay tantas formas de liderar como mujeres liderando.

Tres palabras con las que te identificas...

Curiosa.
Persistente.
Colaborativa.

Lucy Ana Avilés

Cofundadora de Zomalab y Filántropa

“El verdadero empoderamiento no es asistencialismo, es igualdad de oportunidades y reconocimiento basado en mérito.”

Madre, psicóloga infantil, filántropa, inversora y su trabajo se centra en impulsar soluciones a desafíos sociales en Colorado y Chile, lugares que junto a su esposo, Ben Walton, considera su hogar.

A través de ZOMALAB promueve iniciativas con impacto social y ambiental, especialmente en primera infancia y desarrollo comunitario, apostando por soluciones innovadoras y sostenibles.

Desde su experiencia en salud mental perinatal, lleva más de una década apoyando a madres, padres y cuidadores desde la concepción hasta los cinco años, promoviendo detección temprana, acceso a atención y orientación de calidad.

En 2014 fundó la Fundación Viento Sur en Chile, que hoy preside, impulsando proyectos en protección infantil y desarrollo social. También promueve inversiones con impacto y modelos económicos regenerativos que fortalezcan comunidades locales.

Actualmente es presidenta del directorio de Fundación Viento Sur y directora de Socialab en Chile. Fue voluntaria como terapeuta en el Denver Children's Advocacy Center, apoyando a niños hispanohablantes víctimas de maltrato.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

¡Ninguna decisión, es mi manera de ser!

No puedo vivir sin cuestionar lo que ocurre a mi alrededor y pensar cómo las cosas pueden hacerse mejor. Me moviliza identificar vacíos y buscar soluciones reales frente a problemas que generan sufrimiento.

Uno de los momentos que marcó mi liderazgo fue decidir estar junto a Chile durante uno de los peores incendios de su historia. La desolación era profunda y no podíamos quedar al margen. El apoyo del Super-Tanquer se transformó en un símbolo de esperanza para muchas personas que lo habían perdido todo. Esa determinación y valentía hicieron que algunos me vieran como referente.

Pero ese fue solo uno de varios esfuerzos. Hemos apoyado la reconstrucción de un colegio en Iloca, iniciativas de salud en la Región del Maule y distintos proyectos a través de la Fundación Viento Sur. Junto a mi marido dedicamos tiempo y energía a apoyar tanto en Chile como en Colorado.

Nuestro foco principal es la Primera Infancia: salud mental perinatal, prevención y reparación del maltrato infantil y fortalecimiento de habilidades parentales. Creemos que invertir en los primeros cinco años es clave para reducir la desigualdad y cambiar el futuro de un país.

También trabajamos en desarrollo comunitario, apoyando microcréditos, formación para pymes rurales y programas que permitan a las personas crecer sin tener que migrar a grandes ciudades.

La conservación ambiental es otro eje central. Impulsamos proyectos que vinculan protección de la biodiversidad con desarrollo económico local, convencidos de que cuando las comunidades se benefician del entorno, tienen un incentivo real para cuidarlo.

Finalmente, apoyamos iniciativas vinculadas a la fuerza laboral. Creemos que empresas e industria deben colaborar con el sistema educativo para alinear habilidades y necesidades reales, evitando brechas y haciendo más eficiente la formación.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para hacer oír mi voz y crecer profesionalmente, lo más determinante ha sido la convicción de que cada uno tiene la responsabilidad de aportar y construir en conjunto. Creo en la articulación de distintos actores con un propósito común, porque cuando trabajamos unidos, somos más efectivos frente a los desafíos.

En contextos de alta exigencia, la preparación constante ha sido clave. Desarrollar competencias y fundamentar bien mis decisiones me ha dado legitimidad para sostener mi criterio.

También ha sido fundamental la coherencia entre lo que digo y lo que hago. La consistencia genera credibilidad, incluso en entornos complejos. A eso se suma la capacidad de escuchar y dialogar, entendiendo que liderar no es imponer, sino influir.

Finalmente, no he renunciado a mi voz ni a mi estilo. Defender mis ideas con convicción y respeto me ha permitido abrir espacios, sostenerlos y seguir creciendo.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Para que más mujeres puedan avanzar y liderar, el cambio debe comenzar desde la base.

Igualdad de oportunidades desde la primera infancia.

Niñas y niños deben crecer con los mismos estímulos y herramientas:

confianza, pensamiento crítico, autonomía y acceso equitativo a educación de calidad, ciencia, tecnología, arte y deporte. Sin esa base, las brechas en la adultez son difíciles de cerrar.

Cambio cultural.

Aún persisten sesgos que asocian el liderazgo a modelos tradicionales. Es necesario reconocer que las capacidades femeninas son igualmente válidas y que el liderazgo de las mujeres aporta colaboración, empatía y visión sistémica. La diversidad fortalece a las organizaciones y a la sociedad.

Empoderamiento basado en mérito.

Las mujeres deben ser reconocidas por sus competencias y resultados, no por concesiones. El verdadero avance está en reglas claras, formación y acceso equitativo a oportunidades. El empoderamiento real no es asistencialismo, es desarrollo de capacidades.

Tres palabras con las que te identificas...

Pasión.
Justicia.
Soñadora.

“
No puedo vivir sin cuestionar lo que ocurre a mi alrededor y buscar soluciones reales frente al sufrimiento.
”

Denise Ratinoff

Christie's Senior Vice President / Head of Regional Offices / Chile, Perú & Ecuador

“La profesionalización, la transparencia y la excelencia no son opciones en el mundo del arte: son la base para generar confianza y legado.”

Con más de 30 años de trayectoria, Denise ha consolidado a la casa de subastas Christie's en Chile, Perú y Ecuador, transformándose en una de las ejecutivas más influyentes del mercado del arte en la región.

Como Vicepresidente Senior y Directora Regional, ha liderado operaciones estratégicas y subastas icónicas, posicionando a América Latina en el mapa global de coleccionistas e inversionistas.

Denise Ratinoff de Lira es la única mujer en el país especializada en subastas de beneficencia, con más de 200 realizadas en museos de toda la región.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en su trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerce liderazgo o influencia en su entorno?

Hace más de treinta años analicé las falencias del mercado del arte en mi país y reflexioné sobre cómo podía contribuir a su desarrollo y profesionalización. La decisión de incorporarme a Christie's —casa fundada en 1766 y referente internacional en subastas— marcó un punto de inflexión en mi trayectoria.

Esa experiencia me permitió comprender la importancia de la transparencia, el rigor y los estándares internacionales en cada proceso. A partir de ello, impulsamos la profesionalización de las subastas de beneficencia, promoviendo resultados públicos y verificables, y generando un impacto positivo y sostenible para fundaciones, museos y entidades culturales.

Voz y espacio propio

En su experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír su voz, ganar espacio y crecer tanto personal como profesionalmente?

La estabilidad emocional y el apoyo de mis padres, mi marido y mis hijos han sido fundamentales. Ese respaldo me otorgó seguridad y autonomía para perseguir metas que, en ocasiones, parecían lejanas.

Con disciplina, convicción, fe y constancia, los objetivos se alcanzan. Los resultados obtenidos confirman que el propósito se ha cumplido: una labor que ha trascendido, aportando confianza y estabilidad en el ámbito en el que me desempeño.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

La educación es un derecho, no un privilegio. Garantizar acceso equitativo a formación de calidad es esencial para ampliar oportunidades y fortalecer la autonomía de las mujeres. Asimismo, la vocación y el compromiso con la excelencia generan resultados que hablan por sí mismos. El liderazgo femenino se consolida a través del ejemplo: actuar con propósito, preparación, decisión y humildad permite abrir camino e inspirar a otras.

Vulnerabilidad y poder real

En los momentos de mayor presión o exposición pública, he tenido que fortalecer mi seguridad interior. Estoy acostumbrada a trabajar bajo presión: subastar una obra en apenas un minuto exige concentración absoluta y una conexión genuina con la audiencia. Esa comunión, que parece intangible, es el núcleo de todo: comprender lo que cada persona expresa, incluso en silencio.

Para no perder autenticidad, necesito estar plenamente convencida de lo que ofrezco y de cómo lo transmito. Si una obra no despierta interés durante la subasta, se dice con

claridad: "pasa". No se exagera, no se engaña.

He aprendido que el poder real no consiste en imponer, sino en sostener la verdad con serenidad.

Legado invisible

Más allá de los cargos y los logros visibles, me gustaría haber contribuido a que cada mujer fortalezca su autoestima y la sitúe donde verdaderamente corresponde: en el reconocimiento pleno de su propio valor. Que pueda ser fiel a lo que es y a lo que desea llegar a ser, sin pedir permiso.

En una ocasión, un curador me dijo que mi capacidad para responder a la atmósfera de una subasta pertenecía a una dimensión intangible y profunda de la cultura. Esa dimensión no siempre se ve, pero se percibe. Y es justamente lo invisible lo que sostiene la credibilidad y los resultados en cualquier gestión.

Ojalá mi legado sea ese: confiar en la intuición, habitar el propio lugar con seguridad y comprender que lo invisible también transforma.

Fundación Nuestros Hijos y propósito en acción

Fundación Nuestros Hijos no es solo una institución con la que colaboro; es parte de mi historia y del legado que quiero dejar.

Hubo un momento en que entendí que mi rol no era únicamente apoyar, sino también amplificar la causa, generar visibilidad y movilizar recursos. Comprendí que visibilizar también es servir. Cuando uno tiene una voz o una plataforma, puede abrir espacios, convocar voluntades y generar impacto real.

Más que hablar de éxito, creo en resultados concretos: en niños acompañados, en familias contenidas y en esperanza sostenida.

Christie's y mirada global

Mi paso por Christie's fue una verdadera escuela de excelencia. En un entorno global altamente competitivo entendí que el poder se sustenta en el conocimiento, la reputación y la coherencia.

Aprendí que el valor no es solo una cifra, sino una construcción basada en autenticidad, procedencia y confianza. Negociar implica escuchar profundamente, interpretar expectativas y generar acuerdos donde ambas partes se sientan seguras.

Hoy aplico esa experiencia en Chile formando criterio y autonomía. Más que vender, busco crear mentalidad de coleccionista: personas capaces de decidir con convicción, después de comprender qué desean verdaderamente.

Para mí, Christie's no es solo un trabajo; es una forma de vida.

Tres palabras que la identifican...

La felicidad es compartir.

(No tengo redes sociales ni deseo tenerlas; valoro la conexión directa y personal por sobre la exposición pública).

“
El liderazgo femenino se consolida a través del ejemplo: actuar con propósito, preparación y humildad es la forma más auténtica de abrir camino.”

Bernardita Espinoza

Vicepresidenta del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional



“La influencia no se regala: se construye con rigor técnico, consistencia y el coraje de sostener decisiones, incluso cuando incomodan.”

Ingeniera Civil Industrial (Universidad de Chile), Magíster en Derecho Regulatorio y Derecho de la Empresa (ambos en Universidad Católica) con más de 30 años de trayectoria en industria, minería y energía. Ha trabajado en entornos exigentes y mayoritariamente masculinos, en cargos ejecutivos y de autoridad, impulsando proyectos mineros y energéticos e institucionalidad para un sistema energético más robusto, resiliente y sostenible.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Mi decisión fundamental fue escoger —con plena conciencia— un camino no tradicional en rubros altamente masculinizados: primero industria y minería, luego energía. No fue “casualidad” ni simple ambición; fue convicción. Me movió un propósito de abrir camino y derribar barreras para las mujeres desde adentro, en la cancha donde se definen inversiones, seguridad, continuidad operacional y desarrollo, a través del compromiso y el profesionalismo.

Esa elección influyó directamente en cómo ejerzo hoy el liderazgo: con rigor técnico, disciplina y valentía para sostener criterios y decisiones cuando hay presión o incomodidad. Aprendí que la influencia se construye con consistencia: llegar preparada, hablar con evidencia, anticipar riesgos, proponer soluciones y hacerse responsable por el resultado. Y también con límites claros: respeto intransable, cero tolerancia a la descalificación y foco en lo importante.

Para lograr ello no se puede trabajar aislada, generar confianza en los equipos es clave, por eso mi liderazgo es colaborativo, pero no complaciente. Me interesa formar equipos sólidos, desarrollar talento y empujar cambios reales, no simbólicos.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Lo determinante ha sido una combinación: competencia técnica, disciplina, y valentía para defender mis posiciones y decisiones cuando corresponde. En ambientes duros, la voz se gana con consistencia: llegar con los datos, anticipar riesgos, proponer alternativas y hacerse cargo del resultado. Asimismo, predicando con el ejemplo, la disciplina, la rigurosidad, la flexibilidad y el autocontrol deben mostrarse en los hechos y no solo discursos.

También ha sido clave aprender a comunicar sin estridencia: firme, clara y respetuosa, sin pedir permiso para existir en la mesa. Y entender algo esencial: el espacio no siempre se “da”; muchas veces se toma con firmeza, acompañada de trabajo serio, límites sanos y una reputación construida año tras año.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales

de influencia?

El cambio imprescindible es cultural e institucional a la vez: que el mérito y el respeto sean intransables.

Cultural, porque todavía hay sesgos, descalificaciones y tolerancia a conductas abusivas que se normalizan, que se comprendan que incorporar a mujeres en los equipos no es un deber moral, es una decisión inteligente por el aporte concreto del talento femenino a la toma de decisiones y la mejora en los procesos.

Institucional, porque necesitamos reglas claras, procesos transparentes y corresponsabilidad real (familia, empresas y Estado) para

que las mujeres no tengan que pagar un “peaje extra” por liderar.

Si logramos eso, habrá más mujeres avanzando no solo por cuota o relato, sino porque su talento podrá desplegarse plenamente.

Tres palabras con las que te identificas...

Valentía.

Perseverancia.

Compromiso.

“El verdadero avance ocurre cuando el mérito y el respeto son intransables, y las mujeres no necesitan cuotas para demostrar su talento, sino oportunidades reales para desplegarlo.”



Francesca Faraggi

Founder & CEO 100 Minds

“Diversidad real no es sumar perfiles distintos a la misma lógica de poder, sino ampliar la definición de lo que significa influir y liderar.”

Psicóloga Organizacional de la Pontificia Universidad Católica, con más de 20 años de experiencia liderando áreas de Personas y Organización en industrias de alta complejidad como minería, retail y banca en Chile, Brasil y Estados Unidos. Su trayectoria combina formación en alta dirección —Board of Women (BOW), Programa de Formación de Directores de la Universidad Adolfo Ibáñez y certificación en Liderazgo Digital por The Valley Digital Business School—. En 2025 fue reconocida como una de las 100 Mujeres Líderes de Chile y mantiene un activo rol como mentora de mujeres y emprendedores.

Tras su carrera ejecutiva, fundó 100 Minds, una startup que replantea cómo se desarrollan las habilidades humanas y de liderazgo en las organizaciones. En lugar de cursos y contenido pasivo, la plataforma permite entrenar conversaciones y decisiones reales mediante IA generativa. A través de Mindy —una “partner” de PowerSkills y liderazgo— líderes y equipos practican interacciones clave como feedback, manejo de conflictos o desempeño, en un entorno seguro que refleja tensiones reales del trabajo cotidiano.

El modelo se apoya en su Framework de Liderazgo Pragmático. Su rasgo distintivo es metodológico: el entrenamiento deja de ser subjetivo y pasa a ser observable, evaluable y medible. La plataforma analiza conductas conversacionales y entrega retroalimentación inmediata, transformando competencias tradicionalmente intangibles en métricas de progreso. En la práctica, opera como un simulador de vuelo para conversaciones laborales, permitiendo preparar conversaciones y decisiones relevantes en un entorno seguro antes de aplicarlas en contextos reales.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

La decisión más difícil no fue profesional, sino un acto de coherencia identitaria: renunciar a una carrera ejecutiva de 25 años para fundar mi startup, 100 Minds. En el mundo corporativo, el cargo a menudo se convierte en tu apellido y en tu zona de seguridad; decidir emprender fue saltar al vacío por la convicción de que mi propósito no era solo administrar sistemas, sino transformarlos. Aceptar perder esa identidad “prestada” para construir una propia desde cero, con toda la incertidumbre que eso conlleva, fue el motor que redefinió mi brújula.

Esta decisión influyó en mi manera de ejercer liderazgo. Entendí que liderar no es controlar variables, sino avanzar con claridad aun cuando no todas las respuestas existen. Me enseñó que liderar es, sobre todo, saber gestionar la propia vulnerabilidad mientras mantienes el foco en la visión.

La influencia real nace cuando te atreves a desafiar supuestos y actuar pese al riesgo. La seguridad, paradójicamente, no la encontré en la estabilidad de un contrato, sino en la libertad de poner mi talento al servicio de algo en lo que creo profundamente.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Mi capacidad para sostener una voz propia en entornos de alta complejidad —desde operaciones mineras hasta fusiones complejas en retail— no nació de la imposición, sino de la lectura sistémica y la autenticidad.

Haber crecido como hija de diplomático en siete países distintos hasta los 18 años fue mi primer gran entrenamiento. Me dio una capacidad temprana para descifrar rápidamente las reglas implícitas de cualquier cultura y, sobre todo, para entender que para ganar un espacio real no hay que mimetizarse para encajar, sino enriquecerlo. En mesas de alta exigencia, mi estrategia ha sido siempre plantear lo que otros prefieren omitir, respaldando esa visión disruptiva con datos y argumentos sólidos. Al final ganar legitimidad se construye mediante la coherencia entre tu discurso y tus acciones.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Más que “impulsar a las mujeres”, el cambio verdaderamente



estructural es revisar cómo las organizaciones definen autoridad, credibilidad e influencia. El problema no es solo quién accede al poder, sino qué comportamientos el sistema reconoce como válidos para ejercerlo. Muchas culturas corporativas siguen asociando liderazgo con visibilidad constante o dominio del espacio, mientras subestiman capacidades estratégicamente críticas: calidad del juicio, precisión conceptual, manejo de ambigüedad y pensamiento crítico.

“

La seguridad no la encontré en la estabilidad de un contrato, sino en la libertad de poner mi talento al servicio de algo en lo que creo profundamente.

”

La barrera no es solo de representación; es de diseño. Cuando los mecanismos de promoción privilegian la exposición por sobre el criterio, el sistema filtra talento de manera silenciosa. Diversidad real no es sumar perfiles distintos a la misma lógica de poder, sino ampliar

la definición misma de qué significa influir y liderar.

En la práctica, esto exige rediseñar las reglas —muchas veces invisibles— que determinan cuáles voces adquieren legitimidad. La conversación de género, vista así, deja de ser un tema identitario para volverse profundamente estratégico: se trata de qué tipo de inteligencia colectiva queremos construir para el desarrollo del país.

Tres palabras con las que te identificas...

Curiosidad.

Valentía.

Coherencia.

A portrait of María José Zaldívar, a woman with shoulder-length brown hair, smiling. She is wearing a dark blue V-neck top with ruffled sleeves and a small red heart-shaped pin on her chest. The background is a blurred indoor setting with teal and red elements.

María José Zaldívar

Directora Ejecutiva de la Fundación Teletón

“Sin corresponsabilidad real y cambios estructurales, será imposible construir más y mejores liderazgos y una sociedad verdaderamente equilibrada.”

Casada, mamá de 4 niños. Abogada y Licenciada en Historia. Ha desarrollado una carrera tanto en el ámbito público ligada al ámbito laboral como Ministra del Trabajo, Subsecretaria de Previsión Social y Superintendente de Seguridad Social, así como en el ámbito privado siendo parte del Directorio del Hogar de Cristo, del Consejo de Chile Mujeres, Presidenta de la Asociación de Supermercados, y Consultora en materias vinculadas a relaciones laborales y seguridad social.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Creo que es crucial conocerse bien, asumir de manera muy honesta cuáles son nuestras verdaderas prioridades y ser coherente con eso. Es totalmente válido querer priorizar la carrera profesional por sobre el desarrollo personal, así como lo es también querer compatibilizar ambos mundos o por el contrario priorizar la familia, pero la clave es no autoengañarse y enfocar tus esfuerzos en esa línea. En mi caso personal, yo opte por priorizar las dos dimensiones, y eso significó poner límites claros en ambos mundos, respetarlos y hacerlos respetar. Esto me ha permitido poder desarrollarme en mis distintas facetas sin sentir culpa, ni quedar con la sensación de que he dejado pasar oportunidades que me resultaban atractivas. Esta mirada también me ha permitido poder conectar de mejor manera con los equipos y con la forma en la cual ejerzo el liderazgo, teniendo presente siempre la validez de la multiplicidad de opciones particulares.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Creo que un elemento que me caracteriza es la forma en la cual enfrente los desafíos. Por lo general siempre trato de entender y conocer profundamente los contextos, la historia, la totalidad de la problemática, así como las distintas aristas o puntos de vista antes de tomar una postura o una determinación. Trato de ser siempre muy respetuosa, oír y aprender mucho de los que llevan más tiempo o saben más que yo,

y no imponer en un primer momento mi visión. Pero al mismo tiempo me preparo mucho técnica y académicamente para poder entender bien las cosas y plantear propuestas que sean realmente un aporte.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Las mujeres por lo general demostramos a lo largo de toda nuestra formación todas nuestras capacidades y excelencia. Entramos a trabajar igual que nuestros pares y desarrollamos las tareas de manera muy similar. El problema se produce con el paso del tiempo, cuando las trayectorias

laborales de las mujeres se ven amenazadas por decisiones personales. En estas etapas muchas deben optar entre familia y trabajo, dilema en el que por lo general no se ven enfrentados los hombres, y estas decisiones marcan significativamente la posterior evolución. Recuperar espacio, tiempo y formación se torna muchas veces imposible. Y la otra cara de la moneda son hombres que postergan su vida familiar por el éxito laboral. Esta realidad tampoco es sana

Si no se avanza en corresponsabilidad, si no se corrige el sistema de sala cuna, si no se da una solución a la brecha entre jornadas escolares y laborales, será imposible tener más y mejores líderes y una sociedad más plena y equilibrada.

Tres palabras que me identifican...

Servicio.
Sencillez.
Trascendencia.

“
La clave no es elegir entre desarrollo personal o profesional, sino ser coherente con tus prioridades y tener la valentía de poner límites claros.”

Sandra Montoya

Emprendedora

“Emprender fue creer en mi talento cuando aún no había certezas; hoy lidero desde la autenticidad y la convicción de que la belleza también construye identidad y confianza.”

Emprendedora, creadora de SML Nails, una línea de esmaltes permanentes enfocada en el embellecimiento y el autocuidado. Mi trayectoria nace desde la pasión por la belleza y la expresión personal, y se ha construido con esfuerzo, constancia y la firme decisión de creer en mi talento. He aprendido que emprender no solo es crear un producto, sino también construir identidad, propósito y confianza.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en su trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerce liderazgo o influencia en su entorno?

Una de las decisiones más importantes en mi camino profesional fue atreverme a crear mi propia línea de esmaltes permanentes. Apostar por mi visión, incluso en momentos de incertidumbre, me permitió desarrollar seguridad y liderazgo. Fundar SML Nails significó asumir riesgos, aprender constantemente y confiar en mi intuición. Hoy lidero desde la autenticidad, el compromiso con la calidad y la convicción de que una marca debe conectar emocionalmente con quienes la eligen.

Voz y espacio propio

En su experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír su voz, ganar espacio y crecer tanto personal como profesionalmente?

Hacer oír mi voz en una industria competitiva ha requerido preparación, disciplina y mucha perseverancia. Entendí que ganar espacio no es imponerse, sino demostrar con hechos, profesionalismo y coherencia. La capacitación constante y la claridad en mis objetivos han sido claves para sostener mis

decisiones incluso frente a la resistencia. También ha sido fundamental rodearse de personas que aporten y mantener siempre la confianza en mi propuesta.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Creo que el cambio más importante es fortalecer las redes de apoyo entre mujeres emprendedoras y facilitar el acceso a herramientas de formación y crecimiento empresarial. Cuando una mujer logra independencia económica a través de su propio proyecto, no solo transforma su realidad, sino que inspira a otras a dar el paso. Necesitamos

más espacios donde el talento femenino sea visibilizado y valorado.

Tres palabras con las que me identifico...

Creativa.
Perseverante.
Visionaria.

“
Apostar por mi visión, incluso en la incertidumbre, fue el primer paso para liderar desde la autenticidad y transformar mi talento en una marca con propósito.
”



Soledad Ovando

Gerenta General Comercial de BancoEstado

“Propósito, transformación y equipo son los pilares que han guiado mi trayectoria y todo lo que viene.”

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Ha desarrollado su actividad profesional por más de 25 años en la industria financiera vinculada al mundo de empresas de todos los tamaños, siempre desde BancoEstado, institución en la que ha ocupado los cargos de Gerenta General de BancoEstado Microempresas (BEME), Gerenta de Pymes en BancoEstado, Presidenta del Directorio de BEME y directora de BancoEstado Administradora General de Fondos. Actualmente, es Gerenta General Comercial de BancoEstado y Presidenta del Directorio de BancoEstado Corredora de Bolsa.

Entre el 2018 y 2019 fue Directora Ejecutiva de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH). Hasta julio del 2018 fue consejera de la Comisión Nacional de Productividad (CNP), y participó en la comisión asesora del Ministerio de Hacienda, para la Transparencia y Eficiencia del Gasto Público (2019-2020).

Ha sido directora de varios emprendimientos, Fintech y Fundaciones y además es miembro del Advisory Board del Departamento de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Chile. El año 2025 fue nominada como “Círculo de Honor Alumni” de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Mi liderazgo está profundamente marcado por mi historia familiar. Creí en una familia grande, unida, guiada por una mujer extraordinaria: mi abuela. Fue una verdadera matriarca, empresaria, dueña de un hotel en Magallanes, que enviudó dos veces siendo muy joven y aún así sacó adelante a toda su familia con una fuerza admirable.

Ella me enseñó el valor de la familia, del respeto por las diferencias, de escuchar a los demás, con frases, por ejemplo, los hermanos nunca deben pelearse y de ayudar siempre que se pueda. Esa vocación de servicio me marcó profundamente y las aprendí de ella.

También mi padre fue una figura clave en mi vida, y me emociona mucho hablar de él, el cual marcó mi vida por su tremenda convicción. Un hombre de convicciones profundas, muy coherente, que me enseñó que se puede tener una línea clara sin ser inflexible, y que cambiar de opinión cuando uno se da cuenta de que está equivocado también es una fortaleza, fueron maravillas de la vida que me han servido demasiado.

Esas dos personas han marcado mucho mi vida, me han servido y lo llevo a mi vida profesional: el respeto por las personas, la importancia de escuchar y la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

En el año 2018 deje el mundo corporativo luego de más de 20 años de trayectoria, presentándose la oportunidad para asumir como directora ejecutiva de la ASECH, el gremio de los emprendedores.

Venía de una carrera sólida en BancoEstado, con cargos de alta responsabilidad, y pasar a liderar un gremio de emprendedores era un cambio radical: desde algo súper técnico a otro escenario con otra lógica, mucha incidencia política, recursos limitados, escuchar sus problemas y el desafío de representar a más de 30 mil emprendedores.

Fue una de las decisiones más acertadas de mi vida. Fueron dos años intensos, marcados por el estallido social y la

pandemia, momentos extremadamente complejos para las pymes, pero también de un aprendizaje enorme.

Fue el mejor doctorado de mi vida, donde tuve la oportunidad de conocer gente maravillosa con una mirada de mundo, muy coincidente o distintas, pero por sobre todo por un profundo cariño y con visión del valor que tienen el emprendimiento del país.

Este espacio cambió mi trayectoria profesional, me dio calle, y me permitió conocer personas increíbles y me transformó profundamente. Hay una Soledad Ovando antes y después de esa experiencia.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Para mí hubo un momento revelador, hace años atrás obtuve el premio "Mujer Empresaria, Ejecutiva del Año". Todo el proceso fue revelador. Me permitió ver que el camino para las mujeres no siempre es igual, que existen barreras invisibles y que muchas veces debemos demostrar más para llegar al mismo lugar.

Hoy y frente a este escenario, es fundamental que todos tomemos conciencia, no desde la crítica, sino desde la comprensión. Entender

que los temas de género no estaban resueltos y que había que hacer cosas concretas para emparejar la cancha, porque las mujeres tenemos las mismas capacidades, inteligencia y, además, atributos complementarios muy valiosos para las organizaciones y para la sociedad en general.

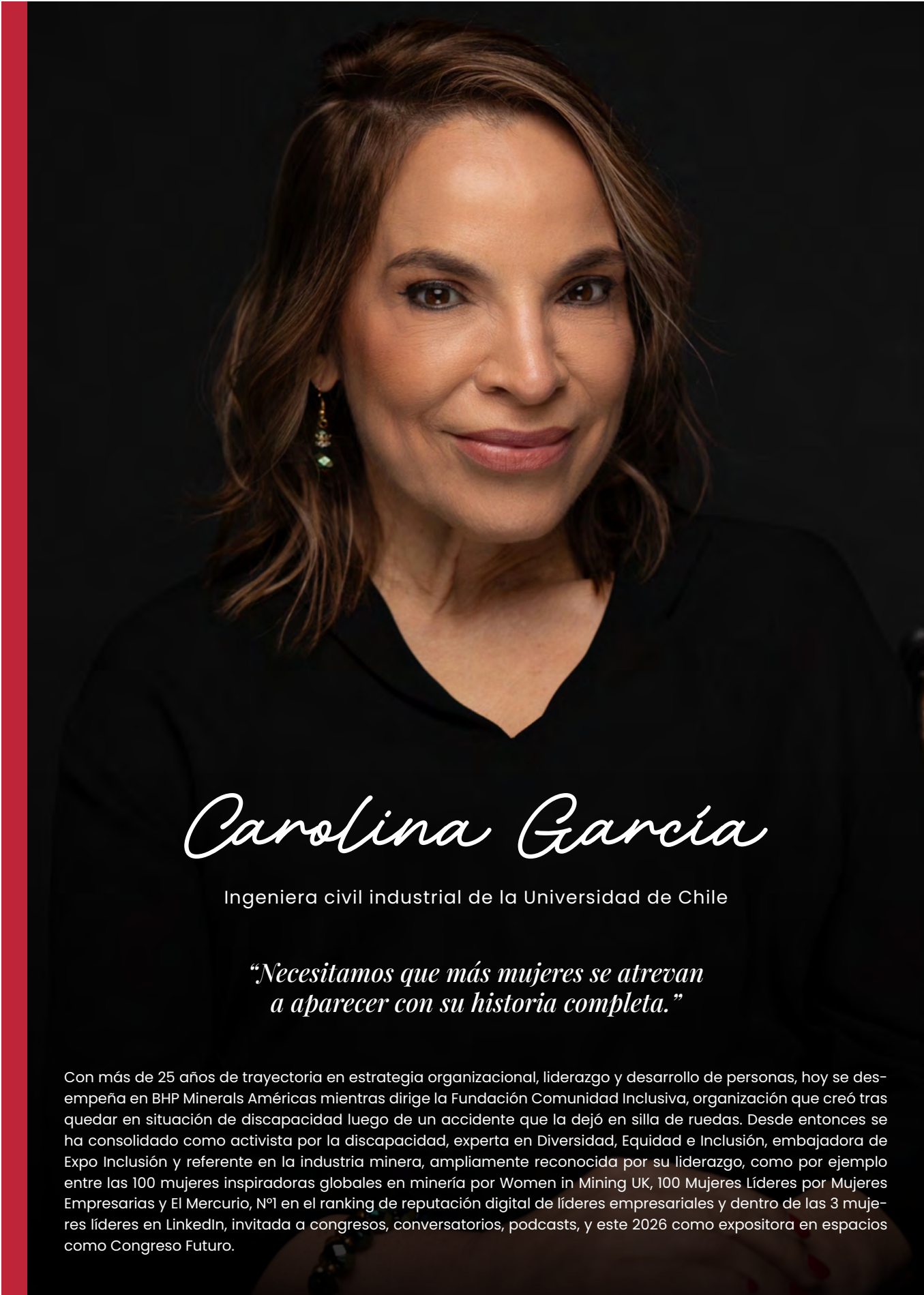
Tres palabras con las que te identificas...

La primera palabra es propósito. Necesito que lo que hago tenga sentido y genere un impacto positivo en otros. Cada día me pregunto para qué y para quién trabajo. Cuando hay propósito, no hay límites: persevero, insisto y me comprometo hasta el final.

La segunda es transformación. Me motiva cambiar realidades, innovar y mejorar lo que existe. Lo estático no me moviliza; necesito desafíos que impulsen evolución y crecimiento. La tercera es equipo. Nada de lo que he logrado ha sido en solitario. Todo ha sido posible gracias a equipos diversos, talentosos y comprometidos con un objetivo común.

En síntesis: propósito, transformación y equipo. Esos pilares han guiado mi trayectoria y siguen marcando el camino que viene.

“*El liderazgo real no se mide solo por los cargos que se ocupan, sino por la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.*”

A portrait of Carolina García, a woman with shoulder-length brown hair, wearing a black top and a small earring. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is dark, and there is a red vertical bar on the left side of the image.

Carolina García

Ingeniera civil industrial de la Universidad de Chile

*“Necesitamos que más mujeres se atrevan
a aparecer con su historia completa.”*

Con más de 25 años de trayectoria en estrategia organizacional, liderazgo y desarrollo de personas, hoy se desempeña en BHP Minerals Américas mientras dirige la Fundación Comunidad Inclusiva, organización que creó tras quedar en situación de discapacidad luego de un accidente que la dejó en silla de ruedas. Desde entonces se ha consolidado como activista por la discapacidad, experta en Diversidad, Equidad e Inclusión, embajadora de Expo Inclusión y referente en la industria minera, ampliamente reconocida por su liderazgo, como por ejemplo entre las 100 mujeres inspiradoras globales en minería por Women in Mining UK, 100 Mujeres Líderes por Mujeres Empresarias y El Mercurio, N°1 en el ranking de reputación digital de líderes empresariales y dentro de las 3 mujeres líderes en LinkedIn, invitada a congresos, conversatorios, podcasts, y este 2026 como expositora en espacios como Congreso Futuro.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

La decisión clave en mi trayectoria fue dejar de esconder mi discapacidad y comenzar a mostrarme públicamente en silla de ruedas, asumiendo que mi experiencia podía convertirse en una voz para muchas otras personas. El año 2018, con la entrada en vigencia de la Ley 21.015 de inclusión laboral y mi paso por la academia de innovación Her Global Impact, comprendí que tenía la responsabilidad de usar mi historia para abrir camino, lo que me llevó a transformar mi proyecto en el portal y luego Fundación Comunidad Inclusiva. Esa decisión marcó un antes y un después en la forma en que ejerzo liderazgo: desde la coherencia entre mensaje y acción, posicionando la discapacidad y la diversidad como temas estratégicos en empresas, especialmente en minería.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para hacer oír mi voz ha sido determinante ocupar con valentía cada espacio al que he sido invitada, desde conversatorios y congresos hasta directorios y faenas mineras, asumiendo el rol de "Activista de la discapacidad" y Agente de Cambio sin vuelta atrás. Convertir Comunidad Inclusiva en fundación en 2019, hablar abiertamente de mi accidente, de la reinención a través del coaching y de los desafíos en primera persona, me permitió ganar legitimidad y ser reconocida por mi liderazgo en Chile y el mundo, incluida mi nominación entre las 100 mujeres inspiradoras en minería y mi candidatura política. Sostener mi criterio en contextos de

alta exigencia ha requerido coherencia, preparación técnica y la decisión de "aparecer" aun cuando incomode, usando las redes sociales, los medios y mi presencia en la industria minera para visibilizar brechas y proponer soluciones concretas.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Mirando el escenario actual, y según el World Economic Forum, al ritmo actual aún faltan décadas para cerrar la brecha de liderazgo femenino, el cambio imprescindible es pasar de la "buena intención" a la corresponsabilidad real en

inclusión: que las organizaciones midan, gestionen y rindan cuentas sobre la participación de mujeres y personas con discapacidad en todos los niveles de decisión. Hay una brecha de género hasta en vocerías, sobre todo en RRSS, por lo que necesitamos que más mujeres se atrevan a aparecer con su

historia completa: incluida la discapacidad, la maternidad, edadismo o cualquier diferencia, comprendiendo que su voz tiene valor político y social, y que el liderazgo se ejerce desde la autenticidad y no desde un molde de normalidad impuesta. Esto implica diseñar políticas, tecnologías y culturas organizacionales inclusivas desde el origen, integrando la perspectiva de género en la empresa y en la conversación pública y sobre todo, que cada mujer saque su voz para ser escuchada.

Tres palabras con las que te identificas...

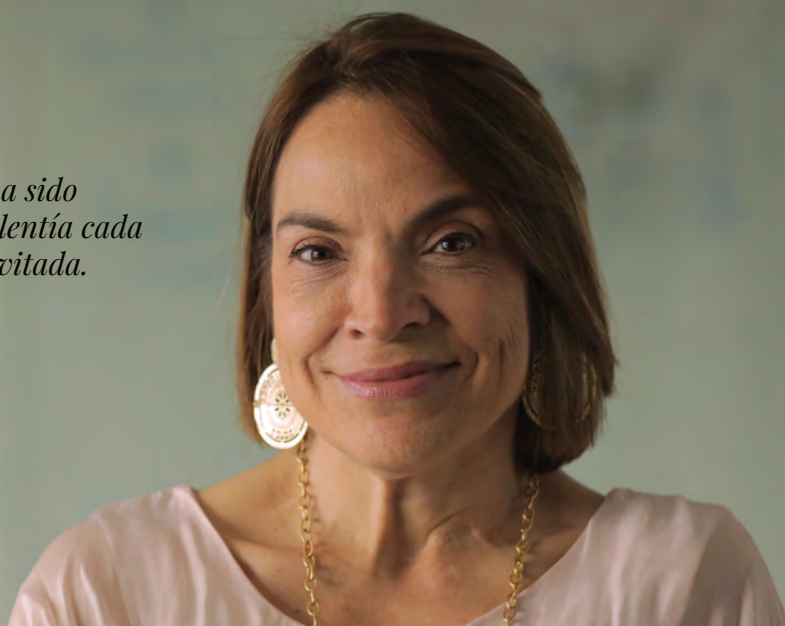
Resiliencia.
Coraje.
Coherencia.

“
La decisión clave en mi trayectoria fue
dejar de esconder mi discapacidad y
comenzar a mostrarme públicamente
en silla de ruedas.”

”

“
Para hacer oír mi voz ha sido
determinante ocupar con valentía cada
espacio al que he sido invitada.”

”



Marcela Zubieta

Médico pediatra infectóloga
Fundadora y Presidenta de la
Fundación Nuestros Hijos

A photograph of Marcela Zubieta, a woman with dark curly hair and glasses, smiling while speaking into a microphone at a podium. She is wearing a dark top and a necklace with a cross. A laptop is open on the podium in front of her.

*“El dolor se transformó en propósito, y ese propósito
cambió la realidad de miles de niños y sus familias.”*

Marcela Zubieta A., médico pediatra; perdió una hija por un cáncer cerebral; dada ésta experiencia, reenfocó su vida, inspirada en su vivencia en el Hospital St. Jude; en 1991 cofunda Fundación Nuestros Hijos, actualmente la Preside. Se formó en Infecciones en pacientes con cáncer, trabajó en una Unidad de Oncología de la red pública por 20 años, ex miembro fundador del Comité de inmunosuprimidos de la Sociedad Chilena de Infectología, y del Subcomité de infecciones del programa Nacional de Cáncer. Ha participado en múltiples trabajos de investigación.

Integra la red Internacional de emprendedores sociales, Ashoka y Mujer Impacta.

Ha recibido varios premios por su trayectoria: Colegio Médico, Mujer Bacana, Mujeres Líderes.

Marcela es ex miembro del board de Childhood Cancer Internacional y actualmente preside el Comité Latinoamericano de la red.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Hay dos decisiones que marcaron profundamente mi vida. La primera fue decidir ser médica a los 17 años. Estudié en la Universidad de Chile y siempre ejercí en el sistema público de salud, especializándome en Pediatría.

La segunda decisión fue consecuencia de la experiencia más dolorosa que he vivido. A los 34 años, mientras trabajaba en el Hospital Exequiel González Cortés y proyectaba una subespecialidad en infectología pediátrica en Barcelona, mi hija Claudita, con apenas un año y medio, fue diagnosticada con un cáncer cerebral sin opciones de tratamiento en Chile.

Debimos viajar de manera urgente a Estados Unidos, donde ingresó a un protocolo de investigación en uno de los centros líderes mundiales en cáncer infantil. Durante esos dos años de tratamiento conviví con dos pensamientos permanentes: la posibilidad real de perder a mi hija y la profunda desigualdad que existe al enfrentar una enfermedad tan devastadora con o sin recursos.

La experiencia me permitió comprender el impacto del cáncer no solo en el niño, sino en toda la familia. En medio del dolor, dejé de preguntarme “¿por qué a nosotros?” para preguntarme “¿para qué?”.

Ese cambio de mirada transformó mi vida. El día del funeral de mi hija invitamos a amigos y familiares a crear la Fundación Nuestros Hijos. Posteriormente, me entrené durante seis meses en el St. Jude Children’s Research Hospital en Estados Unidos, el mismo hospital donde fue tratada Claudita, para especializarme en infecciones en niños con cáncer, un área poco desarrollada en Chile en ese momento.

Junto a otros profesionales iniciamos un trabajo perseverante que incluyó investigación, cambios en protocolos y mejoras en la forma de tratar las complicaciones en niños inmunosuprimidos.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia

o resistencia?

Mi voz se fortaleció desde la acción. Iniciamos el trabajo en el hospital donde me conocían desde hacía años, lo que facilitó la confianza. La realidad era muy dura: infraestructura precaria, escaso acompañamiento familiar, niños hospitalizados en salas comunes y familias sin apoyo psicosocial suficiente.

Sabíamos, además, que el cáncer es profundamente inequitativo: las probabilidades de sobrevida disminuyen cuando hay menos recursos y menor nivel educativo.

Con el respaldo de las autoridades hospitalarias comenzamos a transformar esa realidad. Remodelamos y equipamos unidades oncológicas, creamos las primeras escuelas hospitalarias y casas de acogida, desarrollamos servicios médicos y sociales integrales y fundamos un Centro de Rehabilitación especializado que permite a los niños recuperar capacidades y reintegrarse a la vida escolar, social y laboral.

Hoy la Fundación Nuestros Hijos integra la Alianza Global de St. Jude. Nuestro Centro de Rehabilitación es formador de profesionales en Chile y Latinoamérica, y algunas de nuestras experiencias han sido replicadas en Asia, África y Europa del Este.

“*Dejé de preguntarme ‘¿por qué a nosotros?’ para preguntarme ‘¿para qué?’.*”

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Afortunadamente, la sociedad ha avanzado y hoy las responsabilidades familiares se comparten más que antes, lo que permite a muchas mujeres proyectarse profesionalmente.

Creo que el cambio imprescindible es que las mujeres confíen en sus capacidades, se atrevan, no se impongan límites innecesarios y perseveren. También es clave alzar la voz cuando sea necesario y utilizar la inteligencia emocional como una fortaleza.

Tres palabras con las que te identificas...

Resiliencia.
Empatía.
Justicia.

Claudia Herrera

Presidenta del Directorio de Transbank

“El liderazgo cobra sentido cuando está guiado por un propósito: servir, incluir e inspirar con coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.”

Ingeniera Comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez, con más de 30 años de experiencia en banca, seguros, medios de pago y transformación digital. He liderado proyectos de alto impacto, impulsando la inclusión financiera de más de 2 millones de personas, 30 mil pymes y 15 mil jóvenes mediante soluciones digitales.

Actualmente preside el directorio de Transbank y participo en los directorios de Sinacofi, Fundación Make a Wish y Fundación Conectado Aprendo.

Mi liderazgo es adaptativo, colaborativo y guiado por un fuerte compromiso social, enfocado en crecimiento sostenible, modernización y responsabilidad.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejercemos liderazgo o influencia en tu entorno?

En mi juventud viví la pérdida de mi padre y la enfermedad de mi madre, experiencias que marcaron profundamente mi manera de entender la vida. Desde entonces comprendí que cada uno viene con una misión, y la mía es servir, ayudar e inspirar a los demás para aportar, desde donde esté, a intentar construir un mundo mejor. Tener un propósito le da sentido a todo lo que hago: ya sea impulsando la bancarización y la inclusión financiera en el país, o acompañando a niños con enfermedades graves, para entregarles minutos de felicidad en medio de momentos difíciles. Ese propósito guía mi liderazgo, porque creo firmemente que lo que uno dice y hace, deben estar alineados. Busco no solo inspirar con palabras, sino también con acciones coherentes, motivando a las nuevas generaciones a encontrar sentido en su vida y en su trabajo, a actuar con esperanza y a devolver a la sociedad lo bueno que han recibido, viviendo con gratitud y compromiso hacia los demás.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Creo profundamente en el valor del trabajo arduo y en la claridad de tener una meta definida. Cuando uno sabe hacia dónde quiere ir, nada debe desviar su esencia ni sus convicciones. Es fácil dejarse llevar por entornos donde todos piensan igual, pero he aprendido que la verdadera riqueza está en la diversidad: de edades, culturas, experiencias y miradas. Esa diversidad es la que impulsa ideas más creativas y fortalece el crecimiento de cualquier organización. Estoy convencida de que todo lo que uno se propone se puede lograr con determinación, sin permitir que nadie limite nuestros sueños. También creo en construir ambientes de trabajo gratos, donde todos se sientan valorados como personas y no como números, y donde motivar e inspirar a otros sea parte del día a día; sin perder nunca el rumbo ni el propósito. Procuro mantener siempre en el centro lo que realmente importa: mi familia, mis principios y el compromiso de ser una buena persona.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Todas las mujeres debemos reconocer el valor que tenemos y confiar plenamente en nuestras capacidades. Esa convicción no solo transforma nuestras propias vidas, sino también el ejemplo que damos a las nuevas generaciones. Es fundamental trabajar con niños y niñas para que crezcan cre-



yendo en un futuro mejor, sin dejarse aplastar por voces que les digan que no serán capaces, especialmente en el caso de las niñas, que muchas veces enfrentan barreras invisibles desde temprana edad.

En la banca, donde pasé muchos años en un entorno mayoritariamente masculino, jamás permití que alguien me hiciera sentir que por ser mujer era menos que los demás. Esa experiencia reforzó mi convicción de que el talento, la disciplina y la visión no tienen género. Es clave que las niñas aprendan a defender sus opiniones, a confiar en su criterio y a sostener su voz con firmeza. Quizás el camino pueda ser más desafiante en ciertos contextos, pero nada es imposible cuando hay preparación, perseverancia y seguridad interior.

También creo profundamente que las mujeres debemos apoyarnos unas a otras, dejando de lado el ego y la competencia innecesaria. Cuando colaboramos, nos abrimos oportunidades, compartimos aprendizajes y nos impulsamos mutuamente a crecer. Valorar a cada persona por lo que puede aportar, sin utilizar el género como una condición, ni como una desventaja, es esencial para construir entornos más justos, diversos y verdaderamente inclusivos.

Tres palabras con las que te identificas...

Agradecida: Soy profundamente agradecida de la vida por todo lo que me ha dado, por cada oportunidad, aprendizaje y persona que ha sido parte de mi camino.

Resiliente: Enfrento cada nuevo desafío con fortaleza y determinación, entendiendo que incluso en los momentos difíciles hay lecciones que me permiten crecer y seguir avanzando.

Solidaria: Creo en devolver a la sociedad el cariño y las oportunidades que he recibido, para que otros también puedan sentirse apoyados, acompañados y con esperanza en su propio camino.

“
Cuando el liderazgo nace del propósito de servir e incluir, no solo transforma organizaciones, transforma vidas.
”

A portrait of Sandra Benedetto, a woman with long, light brown hair, smiling. She is wearing a red blazer over a black top and a red and white patterned scarf. A thin gold necklace with a small pendant is visible. The background is a plain, light grey.

Sandra Benedetto

Socia del área Legal y Tributaria de PwC Chile

*“El liderazgo femenino no es oposición, es integración:
una ventaja competitiva que nos hace más fuertes
cuando se construye en colaboración.”*

Abogada de la Universidad de Chile, Magíster en Derecho (LL.M.) con especialización en tributación internacional de la Universidad de Harvard. Socia del área Legal y Tributaria de PwC Chile y líder de Capital Humano de la firma. Con una destacada trayectoria profesional, participando tanto en el sector público, privado y también gremial. Es profesora en diversos programas de postgrado y ponente frecuente en paneles especializados, tanto en Chile como en el extranjero.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una de las decisiones más relevantes de mi trayectoria fue asumir desafíos que me sacaban de la zona de confort. Apostar por una carrera de largo plazo, combinando excelencia técnica con liderazgo de personas con mucho conocimiento técnico, pero más importante aún, buenas personas que siempre me apoyaron y confiaron para sacar lo mejor de mí. Entendí temprano que el liderazgo no se trata solo de resultados inmediatos, sino de generar impacto, relevancia, construir equipo y tomar decisiones coherentes, aun en contextos complejos.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Personal diría la decisión de ser madre, ya que genera un cambio de perspectiva, te obliga a balancear lo personal y profesional, y, como sea, hacer lo mejor posible en ambos ámbitos. Es cierto que uno se siente en deuda siempre (al menos, en mi caso), pero te obliga a ordenar prioridades y a ser eficiente, en el máximo sentido de la palabra.

Desde lo profesional, el aprendizaje constante y generar confianza son ejes importantes. La credibilidad se gana con rigor, estudio, actualización permanente pero también con

la capacidad de escuchar y generar confianza. Es imposible trabajar sola, es necesario formar equipos. Siempre con apertura al diálogo, escuchar y aprender de otros. Tomar decisiones, implica criterio basado en datos, experiencia y convicciones, pero siempre también con apertura al diálogo, aún en contextos de alta exigencia o resistencia.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Un cambio imprescindible es avanzar desde la conversación hacia acciones concretas que permitan a más mujeres acceder a posiciones reales de influencia. Esto implica revisar sesgos estructurales, promover liderazgos y generar entornos laborales donde la conciliación, la corresponsabi-

lidad y el desarrollo de talento femenino sean parte de la estrategia del negocio desde la convicción. Creo que para nosotras las mujeres es importante hacer notar con hechos que el liderazgo femenino es una ventaja competitiva que se construye no desde la oposición ni el choque sino desde la profunda convicción de que la integración con el liderazgo masculino es lo que a todos nos hace más fuertes.

Tres palabras con las que te identificas...

Confianza.
Cercanía.
Excelencia.

“*El liderazgo no se trata solo de resultados inmediatos, sino de generar impacto, construir equipo y tomar decisiones coherentes incluso en contextos complejos.*”

A portrait of Carolina Pizarro, a woman with long, wavy brown hair, smiling and wearing large gold hoop earrings and a black top. Her arms are crossed. The background is dark, and there is a red vertical bar on the left side of the image.

Carolina Pizarro

Ingeniera Comercial, CEO y Co-fundadora de Aura Cybersecurity

“La verdadera fortaleza no está en hablar el mismo lenguaje, sino en integrar miradas distintas para proteger y proyectar un negocio.”

Presidenta del directorio de REDIAC (Red de Mujeres en Datos, IA y Ciberseguridad), es Ingeniero Comercial con más de 25 años de trayectoria en diferentes industrias, impulsando la ciberseguridad en Chile desde una mirada estratégica.

Fue la mente estratégica tras la primera campaña nacional de ciberseguridad #ConcienciaDigital, un hito que democratizó una cultura más preventiva en la ciudadanía. Reconocida como una de las 50 mujeres más influyentes en ciberseguridad de Latinoamérica, su carrera es un testimonio vivo de cómo el liderazgo femenino, cuando se ejerce con propósito, es capaz de romper techos de cristal y derribar fronteras ideológicas, transformando entornos complejos en espacios de oportunidad.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Desde pequeña, el entorno suele intentar marcar el camino con límites invisibles: 'eso no es para ti' o 'no vas a poder'. Mi decisión clave fue desafiar esos límites y negarme a ponerme barreras. En lugar de aceptar el no, elegí la curiosidad y la ambición de querer ser más. Elirme a estudiar y vivir fuera del país, aprendiendo de diferentes culturas y formas de trabajar, me dio una perspectiva personal y laboral que transformó por completo quién era y cómo veía mi futuro. Esa búsqueda me enseñó que liderar no es solo avanzar una misma, sino abrir camino para que otros entiendan que los límites ajenos no tienen por qué convertirse en nuestra realidad. Hoy, mi liderazgo se basa en esa libertad: la de no permitir que una etiqueta defina a una persona.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

En un mundo tan especializado como la ciberseguridad, el juicio por ser mujer es constante y directo: se asume que, si no vienes del mundo técnico, tu voz tiene menos peso. Sin embargo, mi mayor fortaleza ha sido entender que no necesito validarme desde este punto de vista, sino demostrar que soy el complemento necesario para una visión integral. He aprendido que no todos debemos hablar el mismo lenguaje para ser un equipo fuerte; la verdadera potencia surge de la diversidad de miradas. Esto me permite ser un puente: tengo la capacidad de sentarme con un especialista técnico a entender la raíz de un problema y, al momento siguiente, traducir eso en valor estratégico frente a un Directorio. Creo que el éxito no está en la uniformidad, sino en cómo integramos visiones distintas para proteger un negocio.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Es imprescindible cambiar la narrativa desde la base: debemos impulsar a las niñas a que reconozcan su propio potencial, sabiendo que siempre pueden ir por más y que no hay límites para sus metas.

En lo profesional, mi compromiso hoy es fomentar que más mujeres "se la crean". Que entiendan que, más que competir, otra mujer puede ser la mejor aliada para potenciar nuestro valor y ayudarnos a ver fortalezas que nosotras mismas no percibimos. Se trata de acompañarnos en ese proceso —que

muchas veces asimilamos tarde— de ponernos como prioridad y entender que no es necesario estar en todo para que las cosas funcionen.

La autoexigencia por defecto que traemos en el ADN nos dice que tenemos que ser la mejor hija, ma-

dre, amiga, pareja y profesional, y todo al mismo tiempo. Pero debemos aprender que esa búsqueda de perfección es, a menudo, el mayor obstáculo para nuestro crecimiento; priorizar nuestro bienestar y equilibrio es lo que realmente nos permite crecer y liderar con impacto y coherencia.

Tres palabras con las que te identificas...

Perseverancia.

Empatía.

Cercanía.

“
Liderar es no permitir que una etiqueta defina tu potencial y abrir camino para que otros tampoco acepten límites impuestos.”



Maria Paz Tagle

Fundadora y Presidenta de Mujer Impacta

“Entendí que liderar no es estar al centro, sino amplificar la voz de otros y abrir espacios para que más personas puedan generar impacto en sus comunidades.”

Mujer apasionada por el impacto social positivo y la inspiración que pueden generar las historias de vida de personas que son agentes de cambio positivo en Chile.

Después de estudiar Pedagogía Básica en la Universidad de Chile y dedicar algunos años al rubro educacional, tomó la decisión de explorar otros ámbitos y se embarcó en un curso de liderazgo que cambió su perspectiva de vida.

Fue profesora ayudante en la UAI de Liderazgo Estratégico. Trabajó en el Ministerio de la Mujer durante dos años y en 2012 creó Mujer Impacta, fundación que impulsa el emprendimiento social femenino, a través de una red de trabajo colaborativo con el mundo público y privado. Esta iniciativa ha dejado una huella significativa en la sociedad, relevando el valor de la sociedad civil para el desarrollo de Chile.

María Paz es parte del International Women Forum. El 2025 fue elegida entre las 100 Mujeres líderes y destacada por el Colegio Villa María Academy (VMA) por su Vocación de Servicio entre la totalidad de ex alumnas de ese colegio.

Actualmente es una referente del liderazgo social y ha formado una importante red de emprendimiento femenino a lo largo del país, que conecta a mujeres con empresas y organizaciones de la sociedad civil para escalar el impacto de iniciativas sociales que están provocando un cambio profundo en los distintos territorios de nuestro país.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una de las decisiones más importantes de mi trayectoria fue fundar Mujer Impacta en 2012. En ese momento tomé conciencia de que en Chile existían miles de mujeres liderando iniciativas sociales extraordinarias, transformando realidades en silencio y muchas veces sin visibilidad ni apoyo. Decidir dedicar mi trabajo a reconocerlas y conectarlas con oportunidades cambió completamente mi camino profesional. Esa decisión también definió mi forma de ejercer liderazgo: entendí que liderar no es estar al centro, sino amplificar la voz de otros, crear redes y abrir espacios para que más personas puedan desarrollar su potencial y generar impacto en sus comunidades.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

En mi experiencia, lo que más ayuda a sostener la propia voz es tener claridad de propósito. Cuando uno sabe por qué hace lo que hace, es más fácil mantenerse firme incluso en contextos exigentes o cuando aparecen resistencias. También ha sido clave el trabajo colaborativo y la construcción de redes. A lo largo de los años he visto cómo el apoyo entre mujeres —compartir experiencias, aprendizajes y desafíos— fortalece la confianza para tomar decisiones y defender convicciones. Finalmente, la coherencia entre lo que uno dice y hace genera credibilidad y permite que la voz tenga más peso en distintos espacios.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Creo que uno de los cambios más urgentes es reconocer y valorar con mayor fuerza el impacto social como un motor real de desarrollo. Muchas mujeres están liderando proyec-



Mujeres que inspiran

tos que abordan desafíos complejos —en educación, salud, medioambiente o inclusión— pero todavía enfrentan barreras para acceder a financiamiento, redes o espacios de decisión. Necesitamos más ecosistemas que apoyen estas

iniciativas: alianzas entre sector público, privado y sociedad civil que permitan escalar soluciones que ya están funcionando. Cuando se abren esas oportunidades, el talento y la capacidad de liderazgo de las mujeres aparece con mucha fuerza.

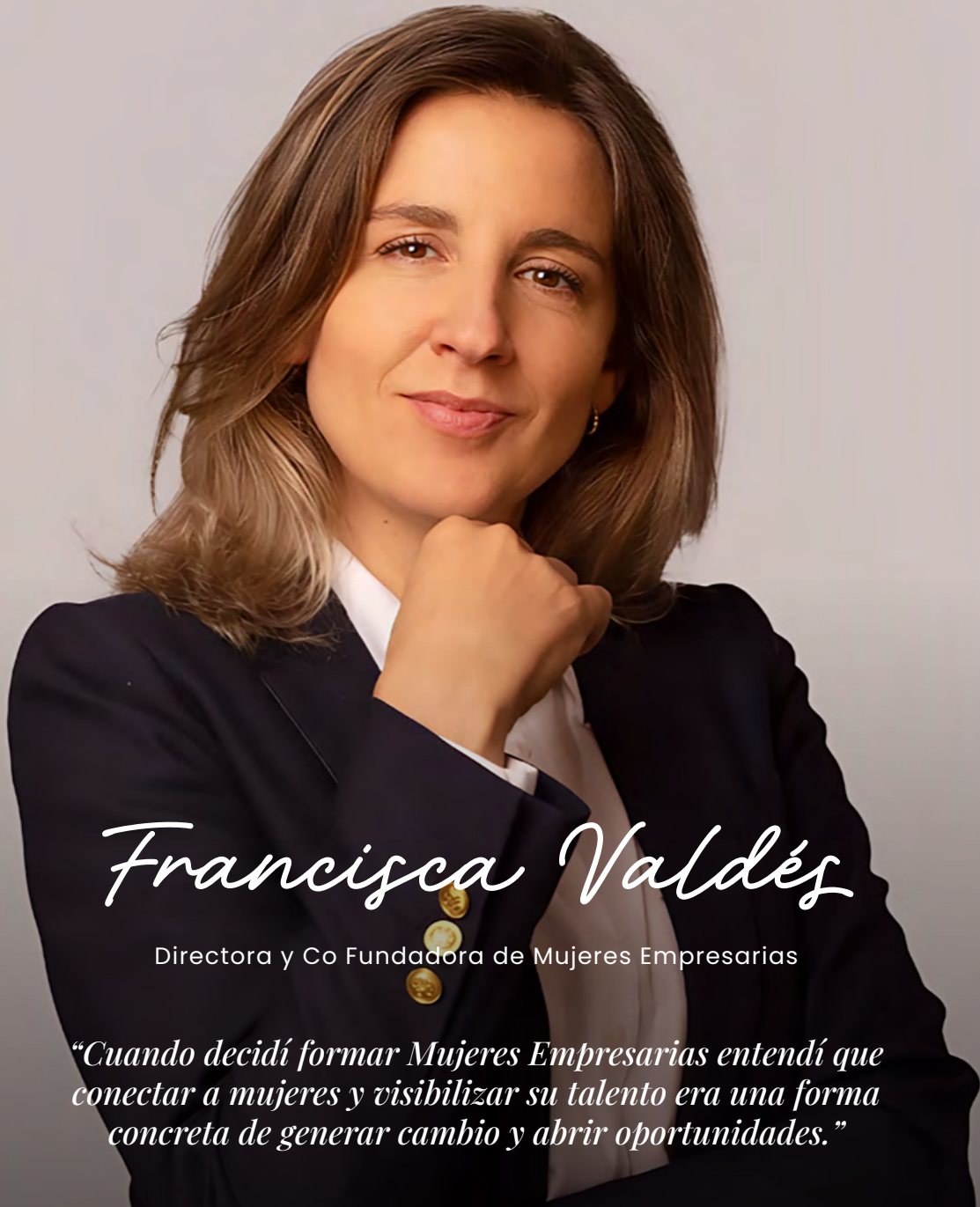
“

Cuando se abren oportunidades y redes de apoyo, el talento y la capacidad de liderazgo de las mujeres aparecen con enorme fuerza.

”

Tres palabras con las que te identificas...

Compromiso.
Empatía.
Perseverancia.

A portrait of Francisca Valdés, a woman with shoulder-length brown hair, wearing a dark blue blazer over a white shirt. She is resting her chin on her right hand. The background is a soft, out-of-focus grey.

Francisca Valdés

Directora y Co Fundadora de Mujeres Empresarias

“Cuando decidí formar Mujeres Empresarias entendí que conectar a mujeres y visibilizar su talento era una forma concreta de generar cambio y abrir oportunidades.”

Creo en las empresas que combinan excelencia, innovación y propósito. Llevo más de 20 años impulsando el liderazgo femenino, fortaleciendo la presencia de mujeres en alta dirección y directorios y acompañando a organizaciones que quieren crecer de manera competitiva y sostenible. Mi trayectoria es la historia de un compromiso constante con el liderazgo, la excelencia y la integridad. He aprendido que la verdadera influencia no proviene solo del conocimiento técnico, sino de la capacidad de escuchar, inspirar y movilizar. Desde Mujeres Empresarias trabajo para que más mujeres se atrevan a liderar y para que más organizaciones reconozcan que la diversidad es un activo estratégico. Participo de varias organizaciones de la sociedad civil que promueven el bien común, el arte, la superación de la pobreza y la construcción de un mundo más solidario y humano. Construyo redes entre líderes, empresas, sector público y academia para generar impacto real. Impulso prácticas ESG como motor de competitividad y reputación. Aporto visión estratégica, análisis de entorno y gestión de riesgos reputacionales y culturales. Los valores que me definen son integridad, colaboración, visión de largo plazo y liderazgo ético. Mi objetivo es contribuir desde los directorios a crear organizaciones más competitivas, resilientes y con impacto positivo. Soy optimista de la vida, amo mi país y creo profundamente en el valor de la familia y del emprendimiento como los principales pilares que sostienen nuestra sociedad.

Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Para poder ejercer mi liderazgo, ha sido fundamental en mi carrera tener claridad respecto de lo que me gusta hacer y dónde quiero estar. Cuando decidí formar Mujeres Empresarias junto a mi socia Carolina Eterovic, me enamoré de la idea de conectar a mujeres y ayudarlas a hacer crecer sus negocios, carreras profesionales y darles visibilidad. Decidí dedicar mi tiempo, energía y capacidad de trabajo a algo que me llenó desde el primer día y eso ha permitido influir en mi entorno porque las personas notan mi pasión y convicción, lo que genera una confianza y posibilidad de movilizar a muchos para el logro de mis objetivos.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para hacer oír mi voz, ha sido importante mi nivel de autococonocimiento. Conocer bien quién soy, mis valores, mi personalidad, mis capacidades y falencias me ha ayudado a tener mucha seguridad en mi misma y eso se proyecta. Soy alegre, muy directa y conecto fácilmente con otros. Así fui ganando espacio, dándome a conocer con total transparencia para hacer crecer nuestros proyectos.

En contextos de alta exigencia, contar con un buen equipo ha sido fundamental. Para eso, siempre estoy disponible, escucho, apoyo y empatizo con las necesidades de los demás. Conocer al cliente, entregarle lo que necesita y que te acompañe por años es algo que me llena de satisfacción.

Dependo de otros para lograr grandes cosas y cuando te das cuenta de eso, todo se hace más fácil. No estoy sola, tengo marido, familia, socia, equipo, amigas y tengo mucha fe en Dios.

Impacto y proyección

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Este año Mujeres Empresarias cumplirá 25 años desde que partimos y el avance que hemos tenido en materia de incorporar mujeres al mundo del trabajo y de las empresas, sobre todo en posiciones de liderazgo, ha sido impresionante. Ha costado, lo primero fue darle visibilidad al tema, crear conciencia, colaborar con otros para avanzar y ya estamos en un camino sin retorno donde se ha sembrado mucho y estamos viendo resultados significativos.

Estoy pensando en cómo los hombres se podrían adaptar mejor a estos cambios, sin que algunos se sientan desplazados o ajenos, porque es muy importante que como sociedad participemos hombres y mujeres tanto en el mundo del trabajo como en el mundo del cuidado y de la familia. Me proyecto haciendo algo importante con este tema, haciéndonos cargo de los avances para las mujeres y apoyando el importante rol de los hombres en nuestras vidas.

“

La verdadera influencia no proviene solo del conocimiento técnico, sino de la capacidad de escuchar, inspirar y movilizar a otros.

”

Tres palabras con las que te identificas...

Mi primera palabra es SERVIR. Desde chica aprendí que servir a los demás te hace feliz y es algo que trato de practicar a diario. Estoy disponible para quien lo necesite y organizándome bien, creo lograrlo bastante bien.

La ALEGRÍA es parte importante de mi forma de ser. Soy buena para reírme, para gozar, soy muy optimista de la vida y eso se irradia y contagia a otros.

La tercera palabra es AMOR. Hacer las cosas con amor hace toda la diferencia. No importa si estás muy cansada o con ganas de rendirte, si hay amor, vale la pena luchar y sacar adelante cualquier tarea.



Pilar Jorquera

Diseñadora y empresaria

A portrait of Pilar Jorquera, a woman with long, wavy brown hair, smiling at the camera. She is wearing a black blazer over a white top with a ruffled neckline. She is standing outdoors in a park-like setting with palm trees and a statue in the background. Her hands are on her hips, and she is wearing a ring on her left hand.

“No intento copiar a otros líderes; adapto lo que me inspira para construir un liderazgo auténtico, firme y coherente con quien soy.”

Nací un lluvioso domingo de 1965 hace 60 años, diseñadora de interiores de profesión. Productora y comunicadora innata, he tenido diversas pymes y oficios desde productoras y canales de TV, hasta tiendas de decoración, impulsos gastronómicos, visualización del valle de Colchagua y de la región de O'Higgins a través de la corporación Raza Chilena. Actualmente dueña de inversiones Peralillo y directora de empresas familiares.



Decisiones que definen

¿Qué decisión personal o profesional ha sido clave en tu trayectoria y cómo influyó en la manera en que hoy ejerces liderazgo o influencia en tu entorno?

Una decisión clave en mi trayectoria ha sido observarme constantemente y también estudiar a líderes de distintos ámbitos. Analizo qué cualidades me inspiran en cada uno y tomo aquello que realmente se ajusta a mi personalidad.

No intento copiar, sino adaptar. Ese ejercicio consciente me ha permitido construir el estilo de liderazgo que quiero ejercer y al que aspiro llegar: auténtico, firme y coherente con quien soy.

Voz y espacio propio

En tu experiencia, ¿qué ha sido determinante para hacer oír tu voz, ganar espacio, ascender personal y profesionalmente; y sostener tu criterio en contextos de alta exigencia o resistencia?

Para hacer oír mi voz y ganar espacio, tanto personal como profesionalmente, ha sido determinante aprender a ser cada día menos impulsiva.

Hoy reflexiono antes de hablar: cuido la forma, el tono y el modo en que quiero referirme a algo o a alguien. Pienso bien la pregunta y también la respuesta.

Ser respetuosa y empática en el vínculo con el otro no significa ceder mi criterio, sino sostenerlo con inteligencia emocional y convicción.

Impacto y proyección

“*Ser respetuosa y empática no significa ceder el criterio, sino sostenerlo con inteligencia emocional y convicción.*”

Mirando el escenario actual, ¿qué cambio concreto crees que es imprescindible impulsar para que más mujeres puedan avanzar, liderar y decidir desde posiciones reales de influencia?

Creo que, si queremos avanzar de forma real como mujeres, es imprescindible fortalecer nuestra posición desde la responsabilidad y la fortaleza.

Para ocupar los primeros lugares debemos asumir el desafío con carácter, preparación y determinación. La resiliencia y la firmeza son claves.

Tres palabras con las que te identificas...

El avance real requiere seguridad, coherencia y decisión.