



LOGRAMOS DISMINUIR SUS COSTOS DE MANTENCIÓN HASTA EN UN 30%. GESTIÓN DE ACTIVOS EFICIENTE Y CON IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE SU NEGOCIO



TODA NUESTRA ENERGÍA A TU SERVICIO

[www.linkes.cl](http://www.linkes.cl)



MARCEL VILLEGAS, SOCIO DE HUMAN CAPITAL DE DELOITTE:

## “La tecnología de hoy permite diseñar trabajos inclusivos porque da flexibilidad”

■ La empresa participará en el seminario de APEC sobre la inclusión de las mujeres en la minería esta semana en Antofagasta.

POR ISABEL RAMOS JELDRES

Los temas que la organización de APEC Chile 2019 eligió como prioridades este año han generado un interés creciente de los actores privados por participar en el desafío que significa ser anfitrión este año del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico. Las prioridades “Mujeres, PYME y crecimiento inclusivo” y “Sociedad digital”, en particular, captaron la atención de la firma de auditoría y consultoría Deloitte, que la próxima semana participará en el workshop “Participación de Mujeres en la In-

dustria Minera”, que se llevará a cabo el 5 y 6 de junio en Antofagasta.

“Las líneas de trabajo que tiene la APEC este año son todas materias en las que Deloitte está activamente trabajando tanto en nuestro rol de empresa, como en nuestra calidad de asesores de empresas”, explicó a DF Marcel Villegas, socio de human capital de Deloitte en Chile.

La empresa quiere jugar un rol activo como actor social por su tamaño y su influencia. “Tenemos 2.300 empleados en Chile, pero también tenemos un nivel de influencia en la sociedad dado por nuestros clientes. Tene-

mos que hacernos cargo de ese rol y eso nos obliga a ir vinculándonos con la construcción de políticas públicas”, planteó.

— ¿De qué forma van a participar en el seminario de Antofagasta?

— El día 6 seré panelista en un conversatorio sobre las tendencias en la minería y qué oportunidades genera eso para las mujeres. Llevamos al menos dos años trabajando con actores relevantes de la industria en temas de inclusión y diversidad, en cómo entender la participación de la mujer en la minería y cuáles son los pasos para aumentar esa participación.

Nuestro rol va a ser desde la mirada práctica, qué acciones se pueden hacer y qué oportunidades nos brinda sobre todo la tecnología.

— ¿Cuáles son esas oportunidades?

— Si bien no está circunscrita a la minería, la clave es que la tecnología de hoy nos permite diseñar roles o trabajos inclusivos porque da flexibilidad. Por ejemplo, hay actividades que con la tecnología anterior sólo podían hacerse cerca de la actividad operativa de la mina, pero con la tecnología disponible hoy ese trabajo se puede bajar a la ciudad. Eso abre todos los planos de flexibilidad respecto del puesto de trabajo. La tecnología es la gran habitante para pensar que las cosas como las hacía antes ahora las puedo hacer de forma diferente. Y diferente puede ser más inclusivo, porque lo puedo hacer a distancia, lo que permite que más personas accedan a ese puesto de trabajo. Eso es válido para mujeres, pero también para personas en situación de discapacidad.

Desafíos para las PYME

— Saliendo de la industria minera, las PYME concentran un gran porcentaje de fuerza laboral femenina ¿cuáles son los desafíos que enfrentan para la inclusión?

— La segmentación de las PYME es compleja, porque va desde la pequeña y micro empresa hasta el mundo del emprendimiento. Uno de los desafíos es el trabajo informal. Hay una gran cantidad de mujeres que participan del trabajo informal, por ejemplo en las ferias, porque les permite generar ingresos para llevar sustento a la familia, pero al mismo tiempo genera la flexibilidad que necesitan dado el rol que juegan en su núcleo familiar o social. Ahí hay un desafío tremendo.

— ¿Y por el lado del emprendimiento?

— Acá la tecnología va generando una cantidad de oportunidades enorme y bastante flexible, como por ejemplo los hiper mencionados Uber, Cornershop y demases. Esta oportunidad laboral es flexible porque se basa en las posibilidades horarias y geográficas que tú tienes, pero acá el desafío es cómo cuidamos la precariedad del trabajo.

Un tercer desafío es el de los estereotipos. Este es gigante, porque es un tema de la sociedad. Nosotros todavía entendemos una cierta constitución de la familia, con las mujeres a cargo de los niños y la casa, y el hombre como proveedor de ingresos. Eso poco a poco se ha ido equilibrando con las nuevas generaciones. Pero todavía tenemos estereotipos marcados. Esto también se puede llevar a la academia. Hay menos mujeres trabajando en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, su sigla en inglés), que son los temas de estudio que permiten que las mujeres tengan puestos de liderazgo.



Tenemos 2.300 empleados en Chile, pero también tenemos un nivel de influencia en la sociedad dado por nuestros clientes. Tenemos que hacernos cargo de ese rol”.

“Todavía tenemos estereotipos marcados. Hay menos mujeres trabajando en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, que son los temas que permiten que las mujeres tengan puestos de liderazgo”.

RODRIGO JARA