

# El Poder de las Mujeres

Empresas, entidades, organizaciones y startups están derribando brechas históricas y probando que invertir en liderazgo femenino impulsa el crecimiento económico, la innovación y el bienestar de comunidades en toda Colombia.

PARA EL TRIMESTRE MÓVIL MARZO-MAYO 2025, LAS CIFRAS DEL DANE MOSTRABAN UNA TASA DE DESOCUPACIÓN FEMENINA DE 11,8 %, FRENTE A 7,2 % EN EL CASO DE LOS HOMBRES. MÁS REVELADOR AÚN: LA BRECHA EN LA TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN SIGUE ANCLADA EN 24,2 PUNTOS PORCENTUALES, LO QUE PRUEBA LA PERSISTENCIA DE BARRERAS ESTRUCTURALES, PERO TAMBIÉN DEL ENORME POTENCIAL SIN APROVECHAR QUE REPRESENTAN LAS MUJERES PARA LOS MERCADOS LABORALES DEL PAÍS.

Este diagnóstico coincide con la preocupación de ONU Mujeres, que en la conmemoración del 8 de marzo de este año reclamó “más inversión financiera para generar oportunidades educativas y laborales”, bajo el lema mundial “Para las mujeres y niñas en TODA su diversidad: derechos, igualdad y empoderamiento”. La directora ejecutiva del organismo, Sima Bahous, reiteró entonces que “la equidad de género es posible y está a nuestro alcance”, recordando que tres décadas después de la Plataforma de Acción de Beijing el desafío sigue abierto.

El sector empresarial colombiano ha empezado a traducir ese desafío en programas concretos. Bancolombia, por ejemplo, recibió en 2024 el “Premio Fundación Juanfe a la Equidad de Género”, por iniciativas que ya han financiado cerca de \$4 billones en proyectos liderados por mujeres y por esquemas de

**25%**

DE LAS EMPRESAS CON MAYOR DIVERSIDAD DE GÉNERO EN JUNTAS DIRECTIVAS TIENE 27 % MÁS PROBABILIDAD DE SUPERAR LA RENTABILIDAD MEDIA DE SU SECTOR.” (MCKINSEY, 2023)

EL PROGRAMA WOMEN4TIC YA AUDITA A

**103**

EMPRESAS DEL SECTOR TI Y CERTIFICA A 42 POR AVANCES EN INCLUSIÓN FEMENINA.



## Claudia Calero

Presidenta de Asocaña

acompañamiento como Sistema Contigo, que presta apoyo psicológico y legal a colaboradoras en riesgo de violencia.

Las cajas de compensación familiar también están elevando la vara. Colsubsidio ha implementado estrategias que impulsan el empoderamiento, la participación activa y el reconocimiento de las mujeres como agentes clave del desarrollo. Una de estas iniciativas es el programa “Mujeres al 100”, desarrollado en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, que promueve el fortalecimiento de la autoconfianza, el sentido de pertenencia y el liderazgo comunitario femenino.

En el ámbito económico, facilita el acceso de mujeres a programas de crédito, formación para el trabajo, empleabilidad y emprendimiento, con herramientas diseñadas para potenciar su auto-

nomía y crecimiento personal y profesional.

Por su parte, la política pública empieza a sincronizarse. El Ministerio de Trabajo incluyó en la reforma laboral la paridad salarial como principio transversal, mientras que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) desagrega por sexo los nuevos empleos verdes y ambientales, una señal clave para monitorear oportunidades en las industrias del futuro.

### LIDERAZGO CON PROPÓSITO: MUJERES QUE ESTÁN REDEFINIENDO LA COMPETITIVIDAD

En sectores críticos de la economía como tecnología, construcción, movilidad y agroindustria, ellas demuestran con cifras que la equidad de género impulsa la innovación, reduce riesgos y abre capital preferencial. Sus estrategias anticipan la nueva variable

## Chequeo Médico Salud Colsubsidio: bienestar real para mujeres imparables

Lideras, emprendes, gestionas, cuidas, impulsas, resuelves, acompañas... y aún así, te levantas cada día con la misma energía de siempre.

**S**er mujer hoy es sinónimo de poder en movimiento. Pero ese mismo ritmo, esa entrega constante, también merece una pausa inteligente: una que te permita mirar hacia adentro y priorizar lo más valioso que tienes: tu salud, sin tener que frenar lo que construyes cada día.

Salud Colsubsidio lo entiende. Por eso crearon los Chequeos Médicos Preventivos, una experiencia pensada para mujeres que no se detienen, pero que saben que cuidarse también es parte del plan.

En una sola jornada, con acompañamiento personalizado y atención preferencial en un entorno VIP, podrás realizarte un chequeo médico completo: eficiente, claro y diseñado para quienes no pueden perder tiempo y prefieren evitar múltiples citas en días diferentes. Incluye laboratorios clínicos, ecografías, electrocardiograma y valoraciones en áreas clave para tu salud física, mental y emocional, como visión, audición, salud osteomuscular, nutrición, salud oral y estado emocional. Todo esto en un mismo lugar, con el respaldo de un equipo multidisciplinario que trabaja de manera articulada para brindarte una visión integral de tu salud, con total comodidad y confidencialidad.

Este espacio está pensado para ayudarte a entender cómo está tu salud hoy, qué



señales está dando tu cuerpo y qué acciones puedes tomar para seguir avanzando con equilibrio. Aquí la salud se aborda de forma integral, permitiéndote tomar decisiones claras, anticiparte a posibles riesgos y fortalecer tu bienestar con información confiable y el respaldo de un equipo experto. Es una forma de reconectar contigo misma, recuperar tu energía y cultivar una salud que te acompañe en todo lo que haces.

Así que sí, sigue liderando, soñando, cuidando y haciendo magia con tu tiempo. Pero hazlo con la certeza de que tu cuerpo, tu energía y tu bienestar también están siendo cuidados con la misma determinación con la que tú cuidas todo lo demás.

Conoce más en [salud.colsubsidio.com](https://salud.colsubsidio.com) o al WhatsApp 310 230 6016.

crítica de competitividad corporativa en Colombia.

La última entrega del DANE confirma que el país progresa, pero aún existe una brecha de 4,5 puntos porcentuales que se mantiene prácticamente sin cambios desde la pandemia. Según estimaciones de centros de estudio y bancos multilaterales, cerrar apenas un punto de esa distancia podría sumar alrededor de medio punto porcentual al crecimiento anual del PIB, un impulso nada despreciable en una economía que busca estabilidad en medio de tasas de interés aún elevadas.

Mientras las cifras dibujan el reto, GERENTE identificó mujeres que se mueven en actividades que van del software a la agroindustria, probando que la igualdad de género dejó de ser una conversación de responsabilidad social y se instaló en la ecuación de márgenes, spreads de financiación y resiliencia reputacional. A continuación, un recorrido que sustenta sus historias con los números que convencen a cualquier comité ejecutivo.

### INNOVAR DONDE OTROS VEN BRECHA

Ximena Duque, presidenta de Fedesoft, inicia cada día con un KPI personal: aumentar la presencia femenina en la industria TI, hoy limitada a poco más de un tercio de los puestos técnicos y 39 % de los emprendimientos de base tecnológica. Para acelerar el tránsito, lanzó el sello

Women4TIC, un sistema de certificación que ya audita a 103 empresas y reconoce a 42 por avances concretos en contratación, retención y ascenso femenino. El programa, explica Duque, parte de un axioma de negocio: “Un equipo diverso entiende mejor a un mercado diverso”.

La premisa coincide con la evidencia global. El informe Diversity Matters de McKinsey 2023 mostró que las compañías situadas por encima del 25% de diversidad de género en juntas directivas tienen 27 % más probabilidad de superar la rentabilidad media de su sector.

Mia Perdomo, cofundadora de Aequales, ofrece la lupa regional: el Ranking PAR, nacido en 2015 con 140 inscritas, ha medido a más de 2.000 organizaciones en 18 países para su edición 2025. Compartir posiciones en ese ranking -sostiene- crea “competencia virtuosa” y presiona mejoras en brecha salarial, licencias parentales y liderazgo intermedio, variables que inversionistas y reguladores siguen cada vez con más detalle.

**“LAS MUJERES ESTÁN REDEFINIENDO LA COMPETITIVIDAD: EN SECTORES COMO TECNOLOGÍA, AGROINDUSTRIA Y MOVILIDAD, SU LIDERAZGO IMPULSA INNOVACIÓN, REDUCE RIESGOS Y ATRAE CAPITAL PREFERENCIAL.”**

### SOSTENIBILIDAD QUE PAGA

En el sector constructor, Susana Peláez gerencia Cusezar bajo la lógica de que reducir huella de carbono y costos operativos puede ir de la mano. La firma recibió en marzo pasado la distinción EDGE Champion por parte de IFC y Camacol, tras certificar o precertificar más de 5.000 viviendas y comprometer otras 7.900 unidades adicionales bajo el estándar.

El modelo incluye una planta de concreto que cubrirá 95 % de la demanda propia en 2026, recortando 18 % las emisiones asociadas al transporte de materiales. “Mi convicción es que liderar no es solo construir edificaciones, sino generar confianza, impacto social y valor duradero para las ciudades y sus habitantes”, señala Susana.

En servicios ambientales, la directora corporativa de Sostenibilidad en Urbaser Colombia, Ana Alejandra Jiménez, integra sostenibilidad y género. Su proyecto Alas del Sinú -restauración de ecosistemas con participación escolar- y la remanufactura textil con ex-combatientes, le valieron a la empresa el Gran Premio Andesco a la Sostenibilidad 2025. “No existe sostenibilidad sin inclusión; lo demás es cosmética”, sentencia.

La movilidad también evoluciona hacia esquemas más inteligentes. Stefanía Hernández convirtió Taxis Libres en

“SUSTITUIR A UN PROFESIONAL PUEDE COSTAR HASTA EL TRIPLE DE SU SALARIO ANUAL. LAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD Y MENTORÍA –COMO LAS DE QBANO Y BD– AHORRAN MILLONES EN CAPEX NO PRESUPUESTADO.”



**Ximena Duque**

Presidenta de Fedesoft



## Susana Peláez

Gerente de Cusezar

una prop-tech que procesa 135.000 viajes diarios y opera 180 vehículos eléctricos alimentados por 710 paneles solares. Clave en la ecuación es CheckID: la autenticación biométrica de 65.000 conductores en 80 puntos de control redujo 40 % las quejas por suplantación de identidad. Además, 56 % del personal interno son mujeres, un dato atípico en un sector históricamente masculino.

### CULTURA QUE RETIENE TALENTO Y CAPITAL

Las métricas de clima laboral respaldan la ventaja de la inclusión: reemplazar a un colaborador especializado puede costar entre dos

y tres veces su salario base. Pilar Amoroch, en Sándwich Qbano, lo sabe: sus círculos de mentoría tripartitos -alta gerencia, mandos medios, planta operativa- bajaron la rotación femenina de 28 % a 17 % en dos años, un ahorro equivalente al CAPEX de dos nuevas franquicias.

Martha P. Carreño, gerente de Centro Chía, combina analítica predictiva con campañas de salud mental y prevención de violencias. La iniciativa “Sé tu mejor versión” elevó el Net Promoter Score del centro comercial de 56 a 67 puntos y aumentó en 8 % las ventas de los locatarios durante los primeros 12 meses.

En la industria de dispositivos médicos, Mónica Villa-

real impulsa el foro trimestral Mujeres que Inspiran para 400 colaboradoras de BD Región Andina. El resultado es doble: rotación reducida a 4,2 % en primera línea -la mitad del promedio sectorial- y la obtención del sello Top Employer 2025, un aval que pesa en licitaciones hospitalarias de alto valor.

### SEMBRANDO LA VENTAJA COMPETITIVA

El cambio sistémico se arraiga en las aulas. Ángela Otero (Uniagustiniana) codiseñó la resolución que obliga a las universidades a implementar protocolos contra violencia de género; 297 centros ya la acatan. María Alejandra Gaitán (Uniagraria) gestiona una plantilla donde 62 % de los cargos directivos son femeninos y donde más de 1.800 campesinas han cursado diplomados de agro-emprendimiento. Ana María Piñeros (Juan N. Corpas) lidera Educación con Mirada de Mujer: 38 colegios intervenidos y 10.600 niños y niñas formados en corresponsabilidad, autoestima y liderazgo.

Las tres iniciativas dialogan con la Política Nacional de Cuidado (CONPES 4143), dotada de 25,6 billones de pesos y 133 acciones hasta 2035. El documento reconoce que 90 % del trabajo no remunerado recae en mujeres y prevé deducciones fiscales para empresas que adopten horarios flexibles, guarderías o teletrabajo estructural. Para las directivas entrevistadas, liberar tiempo de cuidado es liberar capacidad de innovación.

Mariana Sanz de Santamaría, fundadora de Poderosas, amplía esta misma idea desde la educación sexual integral. Su método se basa en trabajar “en red, en equipo y con convicción de que es posible enseñar relaciones no violentas y decisiones libres sobre el propio cuerpo”. Poderosas ha formado a cientos de adolescentes en menstruación digna y proyecto de vida, demostrando que la autonomía corporal es también semilla

“LA AGROINDUSTRIA LIDERADA POR MUJERES PROTEGE CUENCAS HÍDRICAS, MEJORA PRODUCTIVIDAD AGRÍCOLA Y CONECTA SOSTENIBILIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO.”



## Pilar Amorocho

Gerente de Sándwich Qbano

de autonomía económica. Sanz insiste en que el liderazgo femenino florece cuando las estudiantes se ven a sí mismas como protagonistas y no como alumnas que repiten un modelo perfecto: “mostrarme imperfecta es, en sí mismo, una forma de inspirar a lo real y no a lo intocable”.

### RENTABILIDAD SOCIAL EN LA AGROINDUSTRIA

La agroindustria de la caña pocas veces protagoniza debates de género, pero Claudia Calero, presidenta de Asocaña, reescribe el guion. El Fondo Agua por la Vida y la Sostenibilidad protege 26 cuencas que abastecen a 3,5 millones de personas en la región. En paralelo, ingenieras lideran procesos de fermentación para etanol y proyectos de riego de precisión que aumentaron 7 % la productividad de la zafra 2024-2025. “Diversidad es gestión de riesgo climático”, insiste Calero.

### FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE: EL PREMIO A LA COHERENCIA

La diversidad también abre la puerta del mercado de capitales. En marzo 2023 el Banco de Bogotá emitió un Bono Subor-

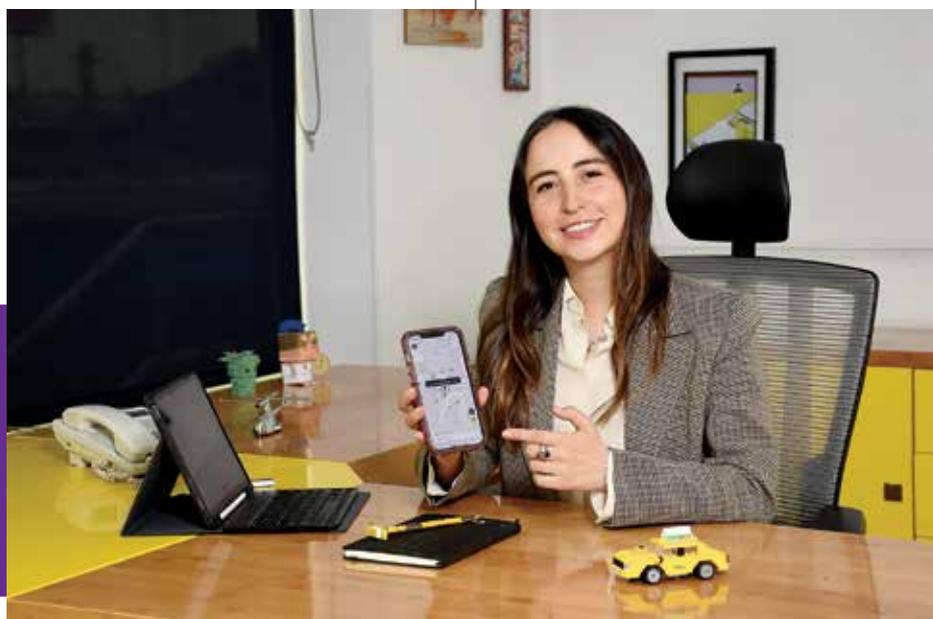
“LAS MUJERES LÍDERES ESTÁN RENTABILIZANDO LA EQUIDAD: REDUCEN ROTACIÓN, ELEVAN VENTAS Y CONVIERTEN LA DIVERSIDAD EN VENTAJA COMPETITIVA TANGIBLE.”

dinado Sostenible por USD 230 millones para financiar vivienda eco-eficiente y pymes lideradas por mujeres. IFC participó con USD 75 millones y otros multilaterales con el resto del cupo. El spread de colocación fue 80 puntos básicos menor al de un bono ordinario de características similares, evidencia de que el apetito por activos con perspectiva de género llegó para quedarse.

La inclusión financiera refuerza la ecuación. María Camila Fajardo, directora de Inclusión en Monet, lidera el comité “Yo Soy M”, que ha otorgado 811.000 microcréditos a mujeres sin historial bancario y generado 260.000 reportes positivos en centrales de riesgo. Su estrategia combina educación financiera, mentoría y redes de emprendedoras: “cada ‘no se puede’ lo respondemos con evidencia: ingresos que suben y negocios que prosperan”, afirma. Al demostrar que el riesgo de género es un mito, Monet se posiciona para captar capital de impacto y, a la vez, amplía el mercado de crédito responsable.

## Stefanía Hernández

CEO de Taxis Libres



### RETOS QUE SE VUELVEN PALANCA

Llegar a la primera línea directiva suele venir con un lastre: dudas internas, estereotipos externos, culturas poco colaborativas o reglas pensadas por y para hombres. Las líderes consultadas comparten un mismo punto de partida: “esto no está hecho para mí”, y una misma respuesta: transformar la grieta en oportunidad de negocio, reputación o impacto social.

Desde el temor de Ximena Duque a no “merecer” la presidencia de Fedesoft hasta la soledad que Ana María Piñeros sintió en salas repletas de voces masculinas, el síndrome del impostor fue la primera barrera. Ellas lo neutralizaron con indicadores tangibles: Duque erigió el sello Women4TIC para medir inclusión en empresas de software; Piñeros montó Educación con Mirada de Mujer, que ya forma a miles de niñas y niños en corresponsabilidad. En ambos casos, la duda se convirtió en producto: un estándar de auditoría que capta afiliados y un programa educativo que genera convenios escolares.

El entorno masculino fue otro denominador común. Claudia Calero dirige la agroindustria cañera; Ana Alejandra Jiménez, la gestión de residuos; Stefanía Hernández, 65 000 taxistas. Todas optaron por la colaboración como palanca de legitimidad. Calero alineó a ingenieros y agricultores detrás de un fondo ambiental que hoy protege 26 cuencas; Jiménez involucró a recicladoras y ex-combatientes en proyectos textiles; Hernández co-diseñó su plan de digitalización con los mismos conductores que debían adoptarlo. El resultado es triple: adhesión interna, reputación externa y contratos con clientes que exigen sostenibilidad.

A menudo la adversidad fue más sutil: escasa solidaridad femenina o competencia entre mujeres. Mónica Villarreal, en BD Región Andina, la volvió insumo de liderazgo: creó foros de marca personal y feedback consciente. El clima se tornó tan atractivo que la rotación femenina cayó a la mitad del promedio sectorial, liberando presupuesto para I+D y consolidando a la región como referente de talento en la multinacional.

Varios casos ilustran el choque con la inercia corporativa. Ángela Otero empujó un protocolo contra la violencia de género en universidades y topó con rechazo. Se alió con equipos jurídicos, sumó evidencia y logró que el Ministerio de Educación adoptara la norma como obligación nacional. María Alejandra Gaitán se enfrentó a la idea de que las finanzas universitarias requieren mando vertical;

#### “EL COSTO DE QUEDARSE ATRÁS”

- Rentabilidad.** El 25 % de las empresas mejor posicionadas en el índice de diversidad de género son 27 % más proclives a superar la media de utilidades de su sector, de acuerdo con McKinsey & Company
- Transparencia.** Las juntas con al menos 30 % de mujeres obtienen un Índice de Transparencia Empresarial 1,8 puntos mayor, según el CESA.
- Crecimiento regional.** América Latina encabeza la tasa de avance mundial en paridad y ya alcanzó un puntaje de 74,5 % en el Global Gender Gap Index 2025 World Economic Forum.
- Costo de rotación.** Sustituir a un profesional puede costar hasta el triple de su salario anual, según mobilityexchange.mercer.com .
- Políticas de flexibilidad y mentoría** —como las de Qbano y BD— ahorran millones en CAPEX no presupuestado.
- Regulatorio.** Omitir los reportes de diversidad exigidos por la Superintendencia Financiera corta el acceso a líneas de crédito verde y a bonos vinculados a desempeño de género.



## Mariana Sanz de Santamaría

Fundadora de Poderosas Colombia

instauró gobernanza participativa y mantiene 40 años de salud financiera en UNIA-GRARIA. Ambas demuestran que la resistencia cede cuando el cambio incluye datos, diálogo y visión compartida.

El peso de los estereotipos también atravesó trayectorias. Susana Peláez borró la etiqueta de “gerencia heredada” certificando miles de viviendas sostenibles y fomentando un entorno organizacional en el que las decisiones se toman desde el mérito, la preparación y el compromiso. “Creo profundamente en que el talento no tiene género, y por eso busco construir equipos diversos, con perspectivas complementarias y con igualdad de oportunidades para todos”.

Pilar Amorocho combatió la desconfianza en el food-service mediante resultados y mentoría, reduciendo la rotación 11 puntos y abriendo franquicias con los recursos liberados. Martha Patricia Carreño, al frente de un centro comercial, combinó analítica y campañas de bienestar para demostrar

que firmeza y empatía pueden coexistir y generar ventas.

En varios testimonios aparece la ausencia de redes. Duque, Perdomo y Amorocho tejieron comunidades que hoy son pipelines de oportunidades: Womenize Latam, Ranking PAR y redes de franquiciados femeninos. Dichas redes no sólo comparten know-how; convierten la visibilidad en moneda de negociación ante bancos, reguladores y clientes.

No faltó el desafío de la doble o triple jornada. Duque habla de deporte y hobbies para evitar el burnout; Gaitán, madre soltera, instauró políticas de flexibilidad que ahora benefician a toda la plantilla. Al poner el autocuidado en la agenda institucional, pasan de víctimas de la sobrecarga a diseñadoras de una cultura más productiva.

Así, el reto inicial no desaparece; se rentabiliza. De la caña al software, del taxi a la academia, estas mujeres prueban que cada obstáculo puede ser ingenio, sello de calidad o política pública.