

# Mujeres $\Sigma$ Industria

Minería - Energía - Forestal - Agroindustria - Química

EDICIÓN ABRIL/MAYO 2026  
WWW.MUJERESEINDUSTRIA.CL

## **Sumando Industria:**

La agenda de género en la industria: avances, compromisos y liderazgo en un escenario global desafiante

---

## **Conversando:**

Claudia Monreal: Liderazgo estratégico para una minería del hierro más sostenible y competitiva

---

## **Tecnología e Innovación:**

Verónica Peña y Lillo: Conectividad sin límites: la clave para escalar en la nueva economía digital

---

## **Salud & Bienestar:**

Nitzy Currihual: "Cuerpo en pausa, mente en equilibrio: el bienestar también es productividad."

---





# GESTIÓN QUE IMPULSA RESULTADOS

“En **Metaproject** transformamos desafíos en soluciones integrales para una minería e industria más eficiente, segura y sostenible”.

**Dominique Viera**

VPO METAPROJECT GROUP



Con ingeniería e innovación todo es posible

# Cuando una mujer exporta, **Chile avanza**

Desde cada región y todo el año, **ProChile** las impulsa al mundo

Actualmente, ProChile trabaja a lo largo de todo el país con más de **800 empresas lideradas por mujeres**, representantes de todos los sectores exportadores.

## En el último año:

Sus exportaciones  
crecieron casi **14%**

Alcanzaron  
**US\$328 millones**

Llegaron a **92 mercados internacionales**  
(9 más que el año anterior)

Si quieres saber más, puedes revisar nuestra caracterización de **Empresas Lideradas por Mujeres** en <https://cdc.prochile.cl/>



# Contenido:

## REVISTA MUJERES E INDUSTRIA

### Adriana Matus C.

Directora  
contacto@mujereseindustria.cl

### Victor Sotelo H

Diseño, Diagramación & Audiovisual

### Álvaro Gómez.

Diseño /web

Todas las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no representan necesariamente la línea editorial de Mujeres e Industria

www.mujereseindustria.cl  
Email: contacto@mujereseindustria.cl  
Teléfono: +56 9 47032873  
Recepción O/C : finanzas@mujereseindustria.cl



# 08



# 18



# 26



### SUMANDO INDUSTRIA

#### 09. La agenda de género en la industria:

Avances, compromisos y liderazgo en un escenario global desafiante

#### 12. Sustentabilidad industrial en Chile:

El liderazgo femenino que impulsa una nueva agenda productiva

#### 14. NCh3262 en minería, el desafío de cambiar la cultura, no solo el discurso

### CONVERSANDO

#### 19. Claudia Monreal:

“Liderazgo estratégico para una minería de hierro más sostenible y competitiva”

#### 22. Macarena Andrade

Mujeres en acción - Liderazgo femenino y Desafíos 2026

### LIDERAZGO EN MOVIMIENTO

#### 27. • Mujeres que impulsan la minería: Antucoya fortalece redes y liderazgo femenino en la industria

• **Mujer & Minería 2026: liderazgo femenino y equidad marcan la agenda de la industria**

• **Antofagasta impulsa la innovación minera con startups y liderazgo femenino**

• **María de la Luz Osses es reconocida por su liderazgo en Mujer y Minería 2026**

• **Ministerio de Energía reconoce a Suncast por impulsar la inclusión femenina en el sector energético**

• **Transelec nombra a Pamela Collao como nueva Vicepresidenta de Personas y Organización**

## COLUMNAS

### Construyendo Impulso de Talento para Fortalecer la Competitividad Digital

Magdalena Mardones  
Directora de Marketing para Vertiv Latinoamérica

Pág. 17



### Mujeres e industria: el cambio cultural que avanza.

Por: Marcela Arnaboldi  
Gerente de Personas y Desarrollo Sostenible Sitrans

Pág. 25



### Nueva conectividad satelital:

Por: Silvina Graziadio, VP de Marketing de Globalsat Group –  
www.globalsat.com

Pág. 30



### El Día de la Astronomía: acercar el universo a las nuevas generaciones

Por: Dra. Angie Barr Domínguez, Vicedecana (i) Facultad de Ingeniería y  
Arquitectura, Universidad Central de Chile sede Región de Coquimbo

Pág. 33



### Autismo en Chile: de la ley a la realidad

Por: Tamara Duarte Becerra, terapeuta ocupacional y Magister en Salud  
Pública, docente carrera de Terapia Ocupacional UC, profesional en  
Centro UC síndrome de Down, Coordinadora del Programa Integral del  
Neurodesarrollo.

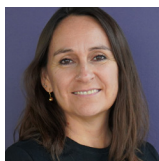
Pág. 43



### Prevención del cáncer cervicouterino: no solo la toma del PAP

Mg María José Oyarzún Isamitt, docente de Obstetricia y Puericultura  
U.Central Sede Región de Coquimbo

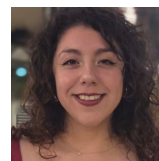
Pág. 44



29



34



40

## TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

### 31. Verónica Peña y Lillo:

“Conectividad  
sin límites: la clave para  
escalar en la nueva  
economía digital”

## EDUCACIÓN SUSTENTABLE

### 35. Dra. Andrea Verónica Mahn Osses:

Ciencia aplicada con impacto: De la  
investigación a la industria

### 38. Dra. Jacqueline Sepúlveda Carreño:

Marca un hito al convertirse en la primera  
rectora en la Universidad de Concepción

## SALUD & BIENESTAR

### 41. Cuerpo en pausa, mente en equilibrio: El bienestar también es productividad.

Por: Nitzky Currihual Moreno  
Kinesióloga Universidad San Sebastián

### 45. ¿QUIERES SABER?

-Agenda industrial  
-¡Viva e Teatro!  
-¿Y de Lectura?



# Editorial:

## Mujeres e Industria 2026

### Mujeres profesionales: liderazgo estratégico en tiempos de transformación global

En un escenario global marcado por la incertidumbre, la aceleración tecnológica y las tensiones geopolíticas, surge una pregunta clave: ¿quiénes están liderando los cambios que definirán el futuro de nuestras industrias? La respuesta, cada vez con mayor fuerza, incluye a mujeres profesionales que no solo participan, sino que inciden, transforman y proyectan.

En este contexto, la existencia de una revista como Mujeres e Industria no es casual ni circunstancial. Responde a una necesidad concreta: visibilizar, conectar y proyectar el rol de la mujer en sectores históricamente masculinizados, pero también en aquellos espacios emergentes donde su liderazgo resulta decisivo. Desde Chile hacia el mundo, esta plataforma editorial se posiciona como un espacio de reflexión y análisis, donde convergen miradas diversas en torno a una industria transversal, dinámica y profundamente interconectada con los desafíos del desarrollo sostenible.

Hoy, más que nunca, las mujeres profesionales enfrentan un entorno complejo. La desaceleración económica en algunas regiones, la reconfiguración de los mercados globales, la transición energética, la digitalización acelerada y los cambios en las cadenas de suministro son solo algunos de los factores que redefinen las reglas del juego. A ello se suman demandas sociales más exigentes en materia de equidad, inclusión y sostenibilidad, que interpelan tanto a las organizaciones como a sus liderazgos.

En este escenario, el desafío no es menor. Las mujeres deben navegar en contextos de alta exigencia, donde la toma de decisiones requiere una comprensión integral de variables económicas, sociales y geopolíticas. Sin embargo, es precisamente en esta complejidad donde su aporte adquiere un valor estratégico. La capacidad de liderazgo colaborativo, la visión de largo plazo, la gestión del cambio y la incorporación de nuevas perspectivas son atributos que hoy resultan críticos para la competitividad empresarial.

El 2026 se proyecta como un año clave. Las empresas estarán llamadas a redefinir sus estrategias en función de un entorno global más fragmentado, donde la seguridad de los recursos, la innovación y la sostenibilidad serán ejes centrales. En este proceso, la participación de mujeres en espacios de decisión ya no puede ser vista como un objetivo aspiracional, sino como una condición necesaria para enfrentar con éxito los desafíos del presente y del futuro.

Asimismo, el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo no solo impacta a nivel organizacional, sino que también genera efectos positivos en el tejido social. Diversos estudios han demostrado que equipos diversos toman mejores decisiones, gestionan de manera más eficiente los riesgos y promueven culturas corporativas más inclusivas y resilientes. En este sentido, impulsar el talento femenino no es solo una cuestión de equidad, sino también de desarrollo estratégico.

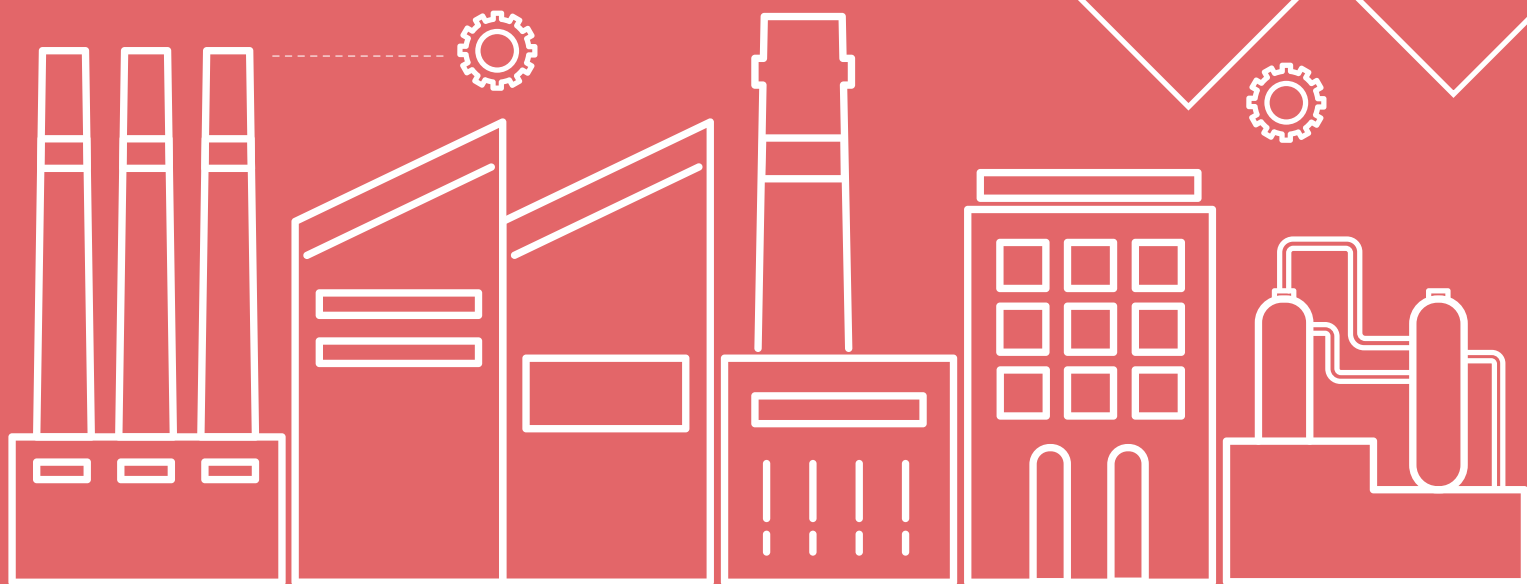
Desde Mujeres e Industria, asumimos el compromiso de seguir siendo un espacio que amplifique estas voces, que releve experiencias y que contribuya a instalar conversaciones necesarias. Porque entender el presente requiere escuchar a quienes lo están construyendo, y proyectar el futuro implica reconocer el valor de liderazgos diversos, preparados y conscientes de su impacto.

El desafío está planteado. Las oportunidades también. Y en ese equilibrio dinámico entre incertidumbre y transformación, las mujeres profesionales seguirán siendo protagonistas de una nueva forma de hacer industria: más humana, más sostenible y, sin duda, más estratégica.

Adriana Matus C  
MUJERES E INDUSTRIA

Mujeres  $\Sigma$  Industria

# Sumando Industria





*La agenda de género en la industria:*

# Avances, compromisos y liderazgo en un escenario global desafiante

**S**in embargo, la conmemoración de este 2026 se dio en un contexto particularmente desafiante. El alza sostenida de los combustibles, impulsada por tensiones geopolíticas, ajustes en la producción global y la volatilidad de los mercados energéticos, ha impactado directamente en los costos operacionales de la industria chilena, tensionando la competitividad y obligando a las empresas a redefinir sus estrategias.

Gestión de actividades en un contexto de presión económica  
Durante marzo, las organizaciones no solo impulsaron seminarios, paneles y programas de mentoría, sino que también integraron en sus agendas la discusión sobre eficiencia, sostenibilidad y resiliencia frente al nuevo escenario internacional.

En sectores como la minería y la energía, las actividades pusieron énfasis en cómo la diversidad —y en particular el liderazgo femenino— puede contribuir a una gestión más eficiente de los recursos, especialmente en contextos de incertidumbre. La incorporación de mujeres en equipos estratégicos se vincula cada vez más con la capacidad de adaptación, innovación y toma de decisiones en escenarios complejos.



Asimismo, gremios y empresas destacaron la importancia de mantener las políticas de inclusión incluso en períodos de ajuste económico, evitando que las brechas de género se profundicen ante escenarios de restricción presupuestaria.

### **Objetivos estratégicos: equidad en tiempos de transformación**

Las metas impulsadas durante el mes de la mujer adquieren una nueva dimensión frente al contexto actual:

- Asegurar la continuidad de las políticas de inclusión, incluso en escenarios de contención de costos.

- Potenciar el liderazgo femenino en áreas clave, como energía, operaciones y planificación estratégica.

- Impulsar la innovación y eficiencia, integrando diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.

- Alinear la agenda de género con los desafíos de la transición energética, donde Chile tiene una oportunidad estratégica.

En este sentido, la equidad de género deja de ser solo un compromiso social para convertirse en un habilitador de competitividad en un entorno global exigente.

### **Visión del rol de la mujer: liderazgo en tiempos de incertidumbre**

El actual escenario internacional ha reforzado la necesidad de liderazgos diversos, capaces de gestionar la complejidad con una mirada integral. Las mujeres están asumiendo un rol cada vez más relevante en la conducción de equipos, la gestión de crisis y la implementación de estrategias sostenibles.

En particular, en industrias intensivas en energía, donde el impacto del alza de combustibles es directo, el liderazgo femenino ha comenzado a posicionarse como un aporte clave en la búsqueda de soluciones

# “En Chile, las empresas continúan avanzando en la incorporación de políticas alineadas con criterios ESG”

innovadoras, eficiencia operacional y desarrollo de energías más limpias.

Cumplimiento normativo y gobernanza: sostener avances en contextos adversos

El compromiso con la equidad de género se ha visto reforzado por marcos normativos y estándares internacionales que promueven la diversidad en las organizaciones.

En Chile, las empresas continúan avanzando en la incorporación de políticas alineadas con criterios ESG, integrando indicadores de género en sus reportes y procesos de toma de decisiones.

### **Entre las principales acciones destacan:**

- Metas de participación femenina en cargos de liderazgo, con seguimiento y medición.

- Políticas de contratación inclusiva, incluso en escenarios de ajuste.

- Programas de formación y reconversión laboral, claves en un contexto de transformación energética.

- Estrategias de flexibilidad laboral, que permiten sostener y atraer talento femenino.



El desafío, en este contexto, es evitar retrocesos y consolidar los avances logrados en los últimos años.

**Desafíos pendientes:** evitar retrocesos en tiempos de ajuste  
Uno de los principales riesgos en escenarios de incertidumbre económica es que las iniciativas de diversidad queden relegadas frente a prioridades de corto plazo. Por ello, líderes empresariales y organizaciones han enfatizado la necesidad de mantener la agenda de género como un eje estratégico y no accesorio.

La evidencia muestra que las empresas con mayor diversidad en sus equipos de liderazgo tienden a ser más resilientes y a responder mejor a contextos de crisis, lo que refuerza la relevancia de sostener estos avances.

Una oportunidad país en medio de la crisis energética  
El alza de los combustibles y la volatilidad del escenario internacional también abren una ventana de oportunidad para Chile. La aceleración de la transición hacia energías renovables, el desarrollo de nuevas tecnologías y la eficiencia energética son ámbitos donde el país puede posicionarse estratégicamente.

En este proceso, la participación de mujeres en roles de liderazgo será clave para impulsar una industria más sostenible, innovadora y competitiva a nivel global.

Marzo, en este sentido, no solo marca una conmemoración, sino también una hoja de ruta: avanzar hacia una industria más inclusiva no es solo una cuestión de equidad, sino una decisión estratégica en un mundo que exige adaptación, visión y liderazgo diverso.

Marzo marca la pauta, pero el verdadero impacto se construye durante todo el año.

# “El liderazgo femenino que impulsa una nueva agenda productiva”

En los últimos años, la sustentabilidad ha dejado de ser un concepto aspiracional para convertirse en un eje estratégico dentro del desarrollo industrial en Chile. En un escenario marcado por el cambio climático, la transición energética y las crecientes exigencias regulatorias y sociales, las empresas están llamadas a redefinir sus modelos productivos hacia prácticas más responsables, eficientes y resilientes.

En este contexto, el rol de las mujeres ha cobrado una relevancia cada vez mayor. Desde posiciones ejecutivas, técnicas y operativas, lideran procesos de transformación que integran la sostenibilidad como un pilar clave para la competitividad y el desarrollo a largo plazo.

### De la eficiencia a la regeneración

La sustentabilidad industrial ya no se limita únicamente a la reducción de impactos negativos. Hoy, el desafío es avanzar hacia modelos regenerativos, capaces de generar valor ambiental y social. En sectores estratégicos como la minería, la energía y la manufactura, esto se traduce en iniciativas concretas: uso eficiente del agua, incorporación de energías renovables, economía circular y desarrollo de tecnologías limpias.

Chile, reconocido a nivel global por su potencial en energías renovables, ha impulsado avances significativos en la descarbonización de su matriz energética. Sin embargo, el camino hacia una industria verdaderamente

sustentable requiere no solo inversión y tecnología, sino también liderazgo con visión de futuro.

### Mujeres que transforman la industria

El aporte femenino en la sustentabilidad industrial se distingue por una mirada integradora, donde la innovación se combina con la gestión de impacto social y el fortalecimiento de relaciones con las comunidades. Esta perspectiva ha permitido avanzar hacia modelos de negocio más inclusivos y sostenibles.

Cada vez son más las mujeres que lideran áreas de sostenibilidad, medio ambiente y desarrollo corporativo, impulsando estrategias que van más allá del cumplimiento normativo. Su participación ha sido clave en la incorporación de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) dentro de la toma de decisiones empresariales.

Asimismo, su presencia en directorios y alta gerencia está contribuyendo a instalar la sostenibilidad como una prioridad transversal, vinculada directamente con la reputación, la innovación y la continuidad operacional.

### Desafíos pendientes

A pesar de los avances, persisten importantes desafíos. La brecha de género en sectores industriales sigue siendo significativa, especialmente en áreas técnicas y de terreno. A esto se suma la necesidad de fortalecer la formación en competencias verdes y digitales, fundamentales para enfrentar los procesos de transformación que exige la industria.



## “el liderazgo femenino puede contribuir a una gestión más eficiente de los recursos, especialmente en contextos de incertidumbre.”

Por otro lado, la articulación entre el sector público, privado y la academia continúa siendo un factor clave para acelerar la transición hacia una economía más sostenible. En este ámbito, el liderazgo femenino también tiene un rol estratégico en la generación de redes de colaboración y en la promoción de políticas inclusivas.

### Una oportunidad para el desarrollo del país

La sustentabilidad industrial ha dejado de ser solo una exigencia global para convertirse en una oportunidad estratégica que puede posicionar a Chile como un referente en producción responsable. En este escenario, el liderazgo femenino adquiere un rol clave, emergiendo como un verdadero motor de cambio capaz de impulsar una industria más consciente, innovadora y comprometida con su entorno.

En un contexto marcado por las alzas sostenidas en los precios de los combustibles, la urgencia de acelerar la transición energética se vuelve aún más evidente. Este escenario no solo tensiona los costos operacionales de sectores productivos clave, sino que también abre una ventana concreta para avanzar hacia matrices energéticas más

limpias, eficientes y resilientes. Para Chile, país con un enorme potencial en energías renovables —como la solar y la eólica—, este desafío representa una oportunidad única para reducir su dependencia de los combustibles fósiles y fortalecer su competitividad a largo plazo.

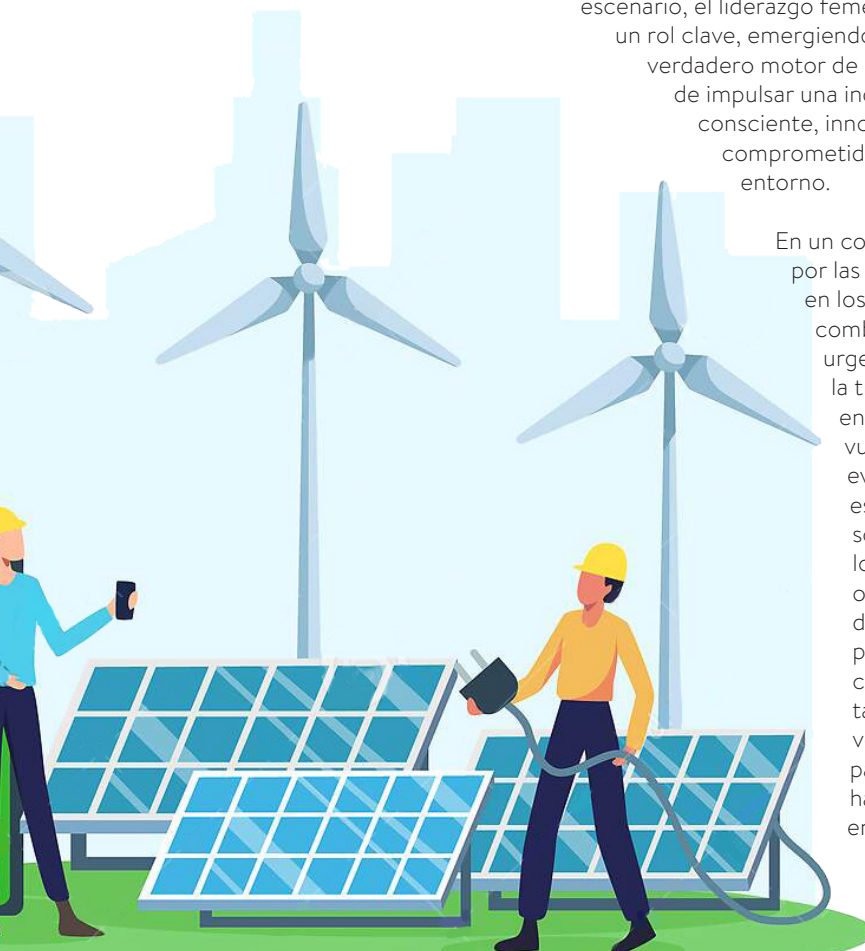
El desafío es claro: avanzar hacia un modelo industrial que no solo minimice su impacto ambiental, sino que también contribuya activamente al bienestar de las personas y al equilibrio del planeta. En este proceso, la innovación, la adopción de tecnologías limpias y la colaboración público-privada serán factores decisivos.

En esta transformación, las mujeres no solo participan, sino que están llamadas a liderar y ser protagonistas de una nueva forma de hacer industria, integrando sostenibilidad, eficiencia y visión de futuro en la toma de decisiones. Su liderazgo será clave para acelerar los cambios que el país necesita, en un momento donde la sostenibilidad ya no es una opción, sino una condición para el desarrollo.

### Gestión de actividades en un contexto de presión económica

Durante marzo, las organizaciones no solo impulsaron seminarios, paneles y programas de mentoría, sino que también integraron en sus agendas la discusión sobre eficiencia, sostenibilidad y resiliencia frente al nuevo escenario internacional.

En sectores como la minería y la energía, las actividades pusieron énfasis en cómo la diversidad —y en particular el liderazgo femenino— puede contribuir a una gestión más eficiente de los recursos, especialmente en contextos de incertidumbre. La incorporación de mujeres en equipos estratégicos se vincula cada vez más con la capacidad de adaptación, innovación y toma de decisiones en escenarios complejos.



# “NCh3262 en minería, el desafío de cambiar la cultura, no solo el discurso”

La industria minera chilena ha avanzado en participación femenina y en la incorporación de políticas de inclusión, pero el cambio de fondo sigue estando en otro lugar: en la cultura organizacional. La NCh3262 ha comenzado a instalarse como una herramienta concreta para ordenar ese proceso, traduciendo la equidad de género y la conciliación en prácticas, procedimientos y compromisos reales.

Durante años, la minería se pensó a sí misma desde variables bastante claras: producción, seguridad, eficiencia, inversión, innovación, competitividad. Y en buena medida sigue siendo así. Pero desde hace algún tiempo el sector ha debido abrir espacio a otra conversación, menos visible quizás, aunque cada vez más decisiva: la forma en que se trabaja, se convive y se proyecta la vida laboral dentro de las organizaciones.

No es un asunto menor. La minería del siglo XXI no solo está desafiada por la automatización, la transición energética o las nuevas exigencias ambientales. También está interpelada por la manera en que gestiona a las personas, por su capacidad de atraer talento diverso y por la coherencia entre lo que declara públicamente y lo que ocurre puertas adentro.

En ese escenario, la NCh3262, norma chilena orientada a la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, empezó a dejar de verse como una materia periférica para transformarse en una referencia concreta dentro del mundo empresarial. Y en minería, por razones evidentes, su implementación tiene un significado especialmente profundo.

Porque si hay una industria donde las brechas de género no son un concepto abstracto,

sino una realidad histórica, es precisamente esta. Durante décadas, el sector funcionó bajo lógicas marcadamente masculinizadas, tanto en sus dotaciones como en sus liderazgos, sus dinámicas cotidianas y sus criterios de organización del trabajo. Por eso, hablar hoy de equidad en minería no consiste solo en sumar mujeres a la estadística. El desafío real pasa por revisar estructuras, prácticas y culturas que por mucho tiempo parecieron inamovibles.

## Liderazgo internacional con un crecimiento sostenido en participación de mujeres.

Uno de los cambios más comentados de los últimos años ha sido el aumento de la participación femenina a un 24% en minería. Es un dato positivo y, sin duda, representa una señal de avance. Ver más mujeres en áreas operativas, supervisión, gestión y toma de decisiones habla de una industria que empezó a corregir una exclusión histórica.

Una empresa puede mostrar mejores cifras de incorporación femenina



## “Con la equidad de género la implementación de la NCh3262 tiene sentido en la medida en que empuja una revisión cultural.”

y, aun así, seguir reproduciendo barreras menos visibles: sesgos en la promoción interna, ambientes hostiles o poco acogedores, liderazgos que no saben gestionar diversidad, dificultades para conciliar trabajo y vida personal, infraestructura insuficiente o prácticas cotidianas que terminan empujando a muchas profesionales y técnicas a sostener trayectorias laborales mucho más exigentes que las de sus pares masculinos.

Ahí es donde la NCh3262 cobra sentido. No como una etiqueta, ni como un gesto de imagen, sino como una herramienta para ordenar la casa. Su valor no está en la consigna, sino en la estructura que propone: diagnóstico, identificación de brechas, definición de políticas, medición de avances, mejora continua y compromiso efectivo de la alta dirección.

Dicho de otro modo, obliga a que la conversación deje de ser retórica. Y eso, en un sector donde muchas veces estos temas se trataron como anexos de recursos humanos o como parte de la agenda reputacional, ya representa un cambio importante.

Ninguna transformación ocurre de verdad si no toca la cultura. Se puede invertir en tecnología, modernizar procesos, actualizar protocolos y fijar nuevas metas, pero cuando las prácticas cotidianas siguen ancladas en la lógica anterior, el cambio se vuelve parcial o frágil.

Con la equidad de género pasa exactamente lo mismo, la implementación de la NCh3262 tiene sentido en la medida en que empuja una revisión cultural. Eso significa mirar de frente cómo se toman ciertas decisiones, qué conductas siguen normalizadas, qué tipo de liderazgo predomina, cómo se resuelven los conflictos, qué oportunidades reales existen para el desarrollo de carrera y qué tan coherente es el trato cotidiano con los valores que la organización dice promover.

En minería, esa conversación no siempre ha sido cómoda. Durante años, hubo prácticas, lenguajes y hábitos laborales que se asumieron como “propios del rubro”, como si la dureza de la operación justificara también ciertas rigideces humanas.

Pero ese argumento se ha ido agotando. La profesionalización de la industria no puede limitarse a los indicadores técnicos. También pasa por la manera en que se construyen ambientes de trabajo seguros en el sentido más amplio del término: seguros físicamente, por supuesto, pero también respetuosos, inclusivos y libres de discriminación.

La NCh3262 pone ese espejo sobre la mesa. Y lo hace con una ventaja importante: no deja el tema librado a la intuición, sino que lo inserta en

un sistema de gestión. Eso obliga a observar, registrar, corregir y sostener decisiones en el tiempo.

Conciliar en minería

Si hay un punto en que esta norma toca una fibra especialmente sensible en la industria minera, es en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Porque aquí el problema no es teórico. La minería opera con turnos extensos, sistemas de trabajo intensivos, traslados y, muchas veces, con una distancia física importante entre el espacio laboral y la vida cotidiana de las personas.

Durante años, esa estructura fue aceptada como una especie de condición natural del negocio. Y en parte lo es: la actividad minera tiene características propias que no pueden ignorarse. Pero una cosa es reconocer esa particularidad y otra muy distinta es asumir que no hay nada que revisar.

Lo que ha quedado claro es que la conciliación dejó de ser un tema blando. Hoy se relaciona directamente con bienestar, permanencia, compromiso, salud organizacional y atracción de talento. En un contexto donde las empresas compiten por perfiles cada vez más especializados, seguir operando con esquemas que tensionan de manera excesiva la vida personal de los equipos puede transformarse en un costo silencioso, pero muy real.

Además, este debate permite desmontar una simplificación habitual: pensar que la conciliación es una demanda exclusiva de las mujeres. No lo es. Lo que ocurre es que históricamente han sido ellas quienes han enfrentado con mayor crudeza la sobrecarga derivada del cuidado y la desigual distribución de responsabilidades familiares. Pero avanzar en esta materia mejora la experiencia laboral del conjunto de la organización y abre una conversación más moderna sobre trabajo, corresponsabilidad y calidad de vida.

En ese sentido, la NCh3262 no viene a imponer una fórmula ajena a la minería, sino a introducir una pregunta necesaria: cómo construir entornos más sostenibles también para quienes sostienen la operación.

### Del cumplimiento al convencimiento

Como toda norma, la NCh3262 corre el riesgo de ser reducida a un ejercicio de cumplimiento. Documentos, comités, capacitaciones, auditorías, indicadores. Todo eso importa, sí. Pero no alcanza si el proceso no logra mover las prácticas reales.

Ese es probablemente el gran punto de inflexión. La diferencia entre implementar una norma para obtener una certificación o implementarla para generar una transformación. En el primer caso, el esfuerzo suele agotarse en la formalidad. En el segundo, se convierte en una oportunidad para revisar la manera en que la organización se entiende a sí misma.

La minería tiene experiencia de sobra en sistemas de gestión. Sabe trabajar con estándares, metas, trazabilidad y control. La pregunta es si ese mismo rigor será aplicado a una dimensión que durante mucho tiempo fue vista como secundaria frente a la urgencia operacional.

Porque, al final, el cambio cultural no ocurre cuando una política se publica en la intranet, sino cuando empieza a notarse en la toma de decisiones, en la convivencia, en los liderazgos y en la experiencia concreta de las personas. Cuando una trabajadora no tiene que demostrar el doble para ser validada. Cuando un equipo entiende que el respeto no es una formalidad. Cuando la diversidad deja de generar sospecha y empieza a verse como una fortaleza. Cuando conciliar no parece una excepción, sino parte de una organización más madura.

Todavía hay quienes miran estas materias como si pertenecieran más al terreno simbólico que al estratégico. Pero esa distinción hace rato empezó a perder sentido. Hoy, la calidad de la cultura organizacional impacta directamente en la competitividad de las empresas.

Impacta en la atracción de talento, en la reputación, en la permanencia de los equipos, en la capacidad de innovación y en el vínculo con el entorno. También impacta, por cierto, en la legitimidad. Una industria que se presenta como motor del desarrollo no puede desentenderse de cómo distribuye oportunidades ni de qué tipo de espacios laborales está construyendo.

La minería chilena ha hecho esfuerzos importantes por mostrar una cara más diversa, más abierta y más alineada con las exigencias del presente.



La implementación de la NCh3262 va en esa misma línea, pero con una diferencia clave: obliga a respaldar esa narrativa con gestión concreta.

### **El reto de expandir el cambio**

También sería un error pensar esta conversación únicamente desde las grandes compañías mineras. Buena parte de la actividad del sector se despliega a través de contratistas, proveedores, servicios especializados, empresas colaboradoras y múltiples actores que forman parte de la cadena de valor.

Si la transformación cultural queda contenida solo en el nivel corporativo principal, su alcance será necesariamente limitado. Las brechas, los sesgos y las malas prácticas no desaparecen por decreto ni respetan organigramas. Por eso, uno de los desafíos más relevantes hacia adelante será irradiar estos estándares al conjunto del ecosistema minero.

Ese paso puede ser decisivo. Porque una industria no cambia de verdad solo cuando lo hacen sus empresas más visibles, sino cuando sus nuevas prácticas empiezan a convertirse en norma compartida.

Una industria moderna no se define únicamente por la escala de sus operaciones ni por la sofisticación de sus procesos. También se define por su capacidad de revisar críticamente su propia cultura, de corregir desigualdades históricas y de construir entornos donde el desarrollo no esté reñido con la dignidad de las personas.

La implementación de esta norma, bien entendida, es una prueba de esa madurez. No porque resuelva por sí sola todas las brechas del sector, sino porque obliga a tomarlas en serio. Y eso, en una industria acostumbrada a medir, planificar y gestionar con precisión, debiera ser una señal clara: la equidad también se gestiona.

La NCh3262 no viene a maquillar a la minería ni a ofrecer una solución rápida para desafíos complejos. Su valor está en otra parte: en abrir un camino para que la equidad y la conciliación dejen de depender de la voluntad individual y se integren, de una vez, al corazón de la gestión.

La discusión sobre la NCh3262 en minería toca una pregunta más amplia, qué tipo de industria quiere ser la minería chilena en los próximos años. El desafío es sostener ese avance de un 24% de dotación femenina en la industria, más allá de las cifras, los discursos y los sellos visibles. Porque el verdadero cambio no estará en cuántas políticas se redacten, sino en cuánta cultura sea capaz de transformarse.

# Construyendo Impulso de Talento para Fortalecer la Competitividad Digital

**Por: Magdalena Mardones**  
**Directora de Marketing para Vertiv**  
**Latinoamérica**

En los últimos años, he tenido la oportunidad de participar en foros de la industria, reuniones de liderazgo y paneles de asociaciones centrados en el futuro de la infraestructura digital. Uno de los cambios más alentadores que he observado es la creciente presencia de mujeres en estas conversaciones, ya sea en ingeniería, operaciones o roles de liderazgo estratégico.

**El progreso es visible. Pero también evidencia cuánto más necesita avanzar la industria.**

En un sector que atraviesa una expansión acelerada impulsada por la inteligencia artificial y por la creciente complejidad de la infraestructura digital, la pregunta no se trata únicamente de representación, sino de si realmente estamos aprovechando todo el talento disponible para sostener ese crecimiento.

La conversación sobre las mujeres en tecnología suele centrarse en los roles de liderazgo o en disciplinas STEM. Sin embargo, la brecha atraviesa múltiples funciones: ingeniería, operaciones, servicios, así como roles comerciales y estratégicos. En un contexto donde la demanda de profesionales calificados supera la oferta, esta no es una discusión simbólica; es una cuestión de competitividad.

La inteligencia artificial está elevando los estándares técnicos y operativos de los centros de datos. Mayor densidad, mayores demandas energéticas y un diseño y operación más sofisticados requieren equipos preparados no solo desde lo técnico, sino también en gestión, coordinación y liderazgo.

Las investigaciones del Banco Mundial muestran que hasta un 38% de los empleos en América Latina y el Caribe podrían estar expuestos a la inteligencia artificial generativa. Se espera que la mayoría de estos roles evolucionen, más que desaparecer. Sin embargo, las brechas en acceso y habilidades digitales podrían impedir que millones de trabajadores se beneficien de los aumentos de productividad que esta tecnología puede ofrecer, lo que refuerza la necesidad urgente de ampliar la base de talento digital en la región. Expandir la participación de las mujeres no es un gesto simbólico. Es una decisión estratégica para fortalecer la base sobre la cual se construye el liderazgo del futuro.

Por eso, iniciativas como el lanzamiento de Vertiv Academy en México y Brasil no son solo programas de formación técnica.

Son una inversión en competitividad regional. Acercar la infraestructura digital a los jóvenes profesionales, ofrecer experiencias prácticas y visibilizar las trayectorias de carrera dentro de la industria crea oportunidades para que tanto mujeres como hombres desarrollen las habilidades necesarias para contribuir al futuro del sector. Estos son pasos concretos para ampliar el acceso al talento.

La economía digital seguirá creciendo. Los centros de datos y su infraestructura digital crítica serán cada vez más determinantes para la estabilidad de múltiples sectores. En ese escenario, el talento, en todas sus dimensiones—es el recurso más estratégico. Si queremos que América Latina compita en la economía digital, debemos comenzar por ampliar el acceso al talento que permitirá sostenerla.

## **Sobre la autora**

Magdalena Mardones es Directora de Marketing para Vertiv Latinoamérica y cuenta con amplia experiencia en desarrollo de negocios, marketing, gestión logística y presupuestación. Es licenciada en Comercio por Queen's University Belfast (Irlanda del Norte) y posee un posgrado en Administración de Empresas y Estrategia de Marketing de la Universidad del Desarrollo (Chile). Anteriormente trabajó en Vertiv como Gerente de Servicios de Negocio y Marketing para Norteamérica y como Gerente de Desarrollo de Negocios para la región del Cono Sur.



# Mujeres $\Sigma$ Industria

## Conversando





*Desde CMP, la ejecutiva aborda los desafíos del mercado global, el rol de la sostenibilidad y el avance del liderazgo femenino en la industria minera.*

# Claudia Monreal: “Liderazgo estratégico para una minería del hierro más sostenible y competitiva”

En un escenario marcado por la transformación de la industria minera, la transición energética y crecientes exigencias en sostenibilidad, el hierro enfrenta nuevos desafíos

y oportunidades en los mercados globales. En este contexto, Claudia Monreal López, Gerente de Planificación y Desarrollo de CMP Minería, analiza las claves estratégicas que marcarán el 2026 para la compañía, abordando desde la competitividad del sector hasta el rol de la minería en el desarrollo territorial.

Asimismo, destaca los avances en participación femenina dentro de la industria, relevando la importancia de construir organizaciones más diversas, innovadoras y preparadas para enfrentar los desafíos del futuro.

**Marzo marca tradicionalmente el inicio del año laboral con fuerza para la industria minera. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales desafíos y oportunidades que enfrenta hoy CMP para este 2026?**

Más que un inicio de ciclo, marzo representa una oportunidad para recalibrar la estrategia. Hoy, la industria del hierro enfrenta un escenario desafiante, marcado por la volatilidad de los precios, mayores exigencias ambientales y mercados que demandan trazabilidad y confiabilidad en el suministro.

En ese contexto, el principal desafío para CMP es mantener su competitividad en un negocio global, pero al mismo tiempo capturar el valor de producir hierro desde Chile bajo estándares ambientales cada vez más exigentes. La gran oportunidad está precisamente ahí: posicionar al hierro chileno como un producto confiable, de alta calidad y con una huella ambiental progresivamente menor. Ese es el tipo de minería que el mundo demandará con creciente fuerza en los próximos años.

**En un contexto donde la minería chilena busca avanzar hacia operaciones más eficientes y sostenibles, ¿cuáles son hoy las principales prioridades estratégicas de CMP para fortalecer su competitividad en el mercado del hierro?**

Nuestra estrategia se sustenta en tres pilares fundamentales. El primero es la excelencia operacional, porque en minería la competitividad se construye día a día en terreno. El segundo es el desarrollo de proyectos de largo plazo, orientados a extender la vida útil de nuestras operaciones y capturar mayor valor en la cadena del hierro. El tercer pilar —hoy estructural para toda la industria— es la

**“En CMP hemos registrado un crecimiento sostenido en la incorporación de mujeres en diversas áreas operativas y también en cargos de liderazgo.”**

sustentabilidad integrada al negocio. La minería del futuro no solo deberá ser más productiva, sino también más eficiente en el uso del agua, la energía y el territorio. En CMP estamos enfocados en transformar estos desafíos en oportunidades concretas para fortalecer nuestra posición competitiva.

**La minería enfrenta un escenario marcado por la transición energética, la creciente demanda de minerales y mayores exigencias ambientales. ¿Cómo se está preparando CMP para responder a estos desafíos y qué rol espera desempeñar en el desarrollo de una minería más responsable en Chile?**

La transición energética está redefiniendo el rol de la minería a nivel global. El mundo requiere más minerales, pero también exige que su producción cumpla con estándares ambientales y sociales mucho más altos.



Para responder a este escenario, en CMP estamos avanzando en múltiples dimensiones: incremento en el uso de energías renovables, soluciones sostenibles para el abastecimiento hídrico, reducción de emisiones y operaciones cada vez más eficientes. Sin embargo, entendemos que la minería responsable también se construye desde la relación con los territorios. Las compañías que lograrán proyectarse en el largo

plazo serán aquellas capaces de generar valor no solo económico, sino también social. Ese es hoy el estándar que define la legitimidad de la industria.

**Marzo también es un mes relevante por la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. ¿Cómo ha evolucionado la participación femenina en CMP y qué iniciativas están impulsando para fortalecer el liderazgo de mujeres en la industria minera?**

La participación femenina en minería ha experimentado un avance significativo en la última década, y Chile hoy se posiciona como referente a nivel global en esta materia.

En CMP hemos registrado un crecimiento sostenido en la incorporación de mujeres en diversas áreas operativas y también en cargos de liderazgo.

No obstante, más allá de las cifras, el desafío es profundamente cultural: construir una industria donde el talento pueda desarrollarse sin barreras.

Estoy convencida de que la diversidad mejora la toma de decisiones y fortalece a las organizaciones.

Integrar distintas miradas no solo enriquece la cultura interna, sino que también impulsa una minería más innovadora y mejor preparada para enfrentar los desafíos del futuro.

**Finalmente, mirando el resto del año, ¿cuáles son los principales proyectos o hitos que CMP espera concretar durante 2026 y qué impacto podrían tener para la compañía y las regiones donde opera?**

El 2026 es un año clave para CMP. Estamos avanzando en proyectos estratégicos orientados a fortalecer nuestra posición en el negocio del hierro y a extender la vida útil de nuestras operaciones.

Asimismo, estamos impulsando iniciativas que refuerzan nuestra infraestructura y la cadena logística, elementos esenciales para mantener la competitividad en los mercados internacionales.

Sin embargo, el impacto más relevante de estos proyectos no se mide únicamente en términos de producción o inversión, sino en su capacidad de generar desarrollo en las regiones donde operamos. La minería cumple un rol fundamental en el crecimiento económico de los territorios, y nuestro desafío es asegurar que ese desarrollo sea sostenible y de largo plazo.



Macarena Andrade



# Mujeres en Acción - Liderazgo Femenino y Desafíos 2026



**M**acarena Andrade, directora sponsor de Women in Action (WIA) by APRIMIN, es una de las voces que hoy impulsa con fuerza la transformación cultural de la industria minera hacia una mayor equidad de género. Desde su rol, no solo promueve la incorporación de más mujeres en el sector, sino que pone el foco en un desafío más profundo: avanzar desde la participación simbólica hacia una inclusión real y sostenible. En un escenario marcado por la digitalización, la automatización y los crecientes estándares ESG, Andrade entrega una mirada estratégica sobre cómo el talento femenino puede convertirse en un factor clave de competitividad, innovación y desarrollo para la minería del futuro. Asimismo, aborda las brechas estructurales aún presentes en las organizaciones y el rol que deben cumplir las empresas, los gremios y las políticas públicas para consolidar un liderazgo femenino con impacto en la toma de decisiones.

#### **Desafíos estratégicos para la participación femenina**

**Desde su rol de liderazgo, ¿cuáles considera que son hoy los principales desafíos estratégicos para avanzar hacia una mayor participación femenina en la industria minera y en las**

#### **empresas proveedoras?**

El principal desafío es transitar de la “cuota” a la cultura de inclusión real. Debemos derribar sesgos inconscientes en el reclutamiento y asegurar que las empresas proveedoras no solo atraigan talento, sino que generen condiciones de retención técnica y operativa, especialmente en faena.

#### **¿Qué cambios estructurales cree que aún deben impulsar las organizaciones para que el liderazgo femenino tenga mayor presencia en la toma de decisiones estratégicas?**

Es vital institucionalizar políticas de flexibilidad y corresponsabilidad que no penalicen la carrera de la mujer. Las organizaciones deben implementar planes de sucesión claros donde el talento femenino sea identificado y preparado para roles de alta dirección de manera orgánica y no excepcional.

#### **Oportunidades en digitalización, automatización y ESG**

#### **En un contexto de transformación de la minería —marcado por la digitalización, la automatización y los criterios ESG—, ¿qué oportunidades visualiza para el talento femenino en los próximos años?**

La transformación digital reduce las barreras físicas históricas de la minería, permitiendo el trabajo remoto y el control de procesos desde centros integrados. Además, las mujeres solemos tener una visión muy alineada con los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), lo que nos posiciona como líderes naturales para gestionar la licencia social y la sostenibilidad de los proyectos.

Cómo pueden las empresas integrar la diversidad de género como un factor real de competitividad, innovación y sostenibilidad en la industria?

La diversidad de género aporta multiplicidad de perspectivas que son el motor de la innovación. Las empresas que integran equipos diversos resuelven problemas complejos de forma más eficiente y logran una mejor conexión con las comunidades, lo que impacta directamente en la rentabilidad y sostenibilidad del negocio a largo plazo.

## Políticas efectivas para posiciones ejecutivas

**Desde su experiencia, ¿qué políticas o prácticas han demostrado ser más efectivas para promover el desarrollo profesional de mujeres hacia posiciones ejecutivas?**

El mentoreo y el sponsorship, que son pilares fundamentales, hoy contamos con un habilitador clave: la Ley 21.757 (“Mas mujeres en Directorios”). Sin embargo, para que esta ley sea efectiva, las organizaciones deben implementar prácticas de ‘pipeline de talento’: no basta con buscar mujeres para el directorio, hay que asegurar que existan políticas de desarrollo desde los cargos medios y gerenciales. La ley impulsa la visibilidad, pero la cultura interna —que es lo que promovemos en Women in Action— es la que garantiza que ese liderazgo sea sostenible y aporte valor real a la toma de decisiones.

## Habilidades clave para la minería del futuro

**La minería del futuro requiere nuevas capacidades. ¿Qué habilidades considera clave que desarrollen las mujeres que aspiran a liderar en este sector?**

Más allá de la excelencia técnica, las “Smart Skills” son fundamentales: pensamiento crítico, adaptabilidad al cambio y liderazgo empático. La capacidad de gestionar equipos multiculturales y tecnológicos, manteniendo el foco en la seguridad y la eficiencia, será el sello de las nuevas líderes.

**¿Qué rol deben cumplir las redes profesionales, gremios y espacios colaborativos para seguir impulsando el liderazgo femenino en la industria?**

Los gremios como Aprimin actúan como catalizadores de cambio, permitiendo que las mejores prácticas se compartan entre empresas. Espacios como Women in Action son fundamentales para visibilizar el talento, generar networking de alto nivel y proponer políticas públicas o sectoriales que nivelen la cancha.

**“Es vital institucionalizar políticas de flexibilidad y corresponsabilidad que no penalicen la carrera de la mujer.”**

## Metas y prioridades para 2026

**Mirando hacia 2026, ¿cuáles son sus principales metas o prioridades en materia de liderazgo, diversidad e impacto dentro de su organización?**

Mi prioridad para este periodo como directora Sponsor de WIA y de Aprimin, es consolidar una hoja de ruta que movilice a todo el ecosistema de proveedores hacia estándares de clase mundial en diversidad e inclusión. No vemos la equidad solo como un imperativo ético, sino como un pilar de sostenibilidad para la minería chilena.

**En este sentido, mis metas se centran en tres ejes globales:**

- Institucionalización del talento: Fortalecer Aprimin como un referente técnico que entregue herramientas concretas a las empresas socias para el cierre de brechas de género.
- Vinculación Temprana: Potenciar los programas de mentoría para atraer a niñas y jóvenes hacia carreras STEM, asegurando que el recambio generacional de la industria sea diverso por diseño.
- Gobernanza y Transparencia: Impulsar que las empresas proveedoras adopten voluntariamente marcos de reporte de indicadores de género, preparándose para las exigencias de transparencia que hoy demandan los inversionistas y las grandes compañías mineras a nivel global

**¿Cómo visualiza el aporte de las mujeres en los desafíos globales de la minería, como la sostenibilidad, la innovación tecnológica y la transición energética?**

Las mujeres aportamos un enfoque colaborativo y resiliente, esencial para la transición energética. Nuestra participación asegura que la innovación tecnológica no sea solo técnica, sino humana, garantizando que la minería del futuro sea más verde, segura y socialmente responsable.

## Mensaje a las nuevas generaciones

¿Qué mensaje le daría a las nuevas generaciones de mujeres que buscan construir una carrera en la industria minera o en su cadena de valor?  
A las jóvenes que miran hacia la minería, les digo: este sector las necesita. No tengan miedo de los espacios que históricamente se percibieron como masculinos; hoy la minería se lidera con conocimiento, con ‘Smart Skills’ y con propósito. Prepárense con excelencia técnica, pero nunca dejen de cultivar su red de apoyo y su marca personal. Sean audaces para levantar la mano, para proponer cambios y para ocupar sus sitios en la mesa de decisiones. La industria está cambiando y ustedes son las protagonistas de esa transformación. ¡El futuro de la industria tiene rostro de mujer!”



# Mujeres e industria: el cambio cultural que avanza

**Por: Marcela Arnaboldi**  
**Gerente de Personas y Desarrollo Sostenible Sitrans**

Históricamente, las mujeres han tenido que enfrentar diversas barreras en industrias que son clave para el país, como el sector logístico, la actividad portuaria o la minería. Jornadas extensas, turnos complejos y una organización del trabajo, cultural y social, poco equitativos, hicieron que estos espacios fueran excluyentes.

Sin embargo, con el paso de los años, este escenario ha ido cambiando. La incorporación progresiva de más mujeres no solo ha cambiado las cifras, sino también la cultura interna de las organizaciones. Cuando aumenta la participación femenina, se fortalecen los entornos de apoyo, la seguridad psicológica y la posibilidad real de desarrollar talento en igualdad de condiciones.

Y ya hemos visto avances muy significativos. El más importante es la equidad en el acceso a las carreras académicas, tanto técnicas como profesionales. En Chile, continuamos avanzando en los porcentajes de participación femenina en diversas carreras universitarias, como ingeniería y otras disciplinas STEM, con un 32% en la actualidad, lo que permitirá a futuro contar con más mujeres profesionales ocupando cargos de liderazgo y posiciones directivas.

Otro progreso clave es el compromiso firme y decidido de muchas empresas por incrementar la participación femenina dentro de sus organizaciones, el cual tiene un doble beneficio: por un lado, aumenta el número de mujeres líderes, lo que mejora el entorno laboral y la calidad del empleo para otras trabajadoras, pero también el que las compañías lo comuniquen abiertamente inspira a más mujeres a visualizarse en esos espacios, incluso en industrias donde tradicionalmente no se habían visto representadas.

Aunque en algunos países se ha debatido sobre la implementación de cuotas de género, como es el caso de la Unión Europea que estableció que sus estados alcancen el 40% de equilibrio de género en sus parlamentos para este 2026, se ha observado que, cuando la cuota se vuelve una obligación rígida, puede generar percepciones injustas o desvalorizar la participación femenina. Por eso, en muchas regiones se está optando por avanzar hacia la equidad de manera natural y sostenida, a medida que las mujeres acceden a más espacios gracias a los cambios culturales y educativos de las últimas décadas.

El desafío pendiente sigue siendo el liderazgo. Aunque hay avances en cargos operativos y profesionales, la brecha en posiciones directivas persiste. Superarla exige tiempo, trayectoria y convicción, más que soluciones rígidas que pueden terminar deslegitimando el mérito.

Hoy existe una oportunidad real. Las empresas están creando condiciones más seguras, con mentorías, políticas de conciliación y una mirada estratégica sobre la diversidad. No es solo una agenda de equidad: es una decisión de futuro y sostenibilidad. El cambio cultural ya comenzó, y esta vez, todo indica que llegó para quedarse.



# Mujeres $\Sigma$ Industria

## Liderazgo en Movimiento



### Mujeres que impulsan la minería: Antucoya fortalece redes y liderazgo femenino en la industria

Más de 100 mujeres de empresas colaboradoras de Minería Antucoya participaron en el segundo Encuentro de Mujeres, una jornada enfocada en fortalecer redes, liderazgo y participación femenina en la industria minera. La actividad, enmarcada en el programa Proveedores para un Futuro Mejor de Antofagasta Minerals, incluyó espacios de reflexión, talleres y reconocimiento a iniciativas destacadas.

Durante el encuentro se abordaron avances y desafíos en equidad de género, destacando la importancia de promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y con conciliación entre vida laboral y personal. También se relevó la certificación de la compañía bajo la Norma Chilena 3262 y el aumento de su dotación femenina.

La jornada concluyó con instancias de networking, consolidándose como una plataforma clave para impulsar el desarrollo, la colaboración y nuevas oportunidades para las mujeres en la minería regional.

Fotografía: Crédito Antofagasta Minerals



### Mujer & Minería 2026: liderazgo femenino y equidad marcan la agenda de la industria

La cuarta edición de Mujer & Minería 2026, organizada por la Asociación de Industriales de Antofagasta, AIA, junto a los ministerios de Minería y de la Mujer y la Equidad de Género, se transformó en un espacio único para abordar estos desafíos. Reunió a más de 600 representantes del mundo público y privado, consolidándose como un espacio clave para impulsar la equidad de género en la industria minera. El encuentro destacó los avances de Chile en participación femenina —que alcanza un 23,1%— y abordó desafíos como la retención de talento, el acceso a carreras STEM y la presencia de mujeres en cargos de liderazgo.

A través de un seminario, instancias de networking y la entrega de premios, el evento promovió el diálogo, la colaboración y el reconocimiento del talento femenino, reforzando el compromiso del sector con una minería más inclusiva, diversa y competitiva.

Fotografía. Crédito: Asociación de Industriales de Antofagasta



### Antofagasta impulsa la innovación minera con startups y liderazgo femenino

Antofagasta se consolida como un polo de innovación minera a través de Aster y su alianza con Escondida | BHP, impulsando un ecosistema minetech que ya ha acelerado más de 50 startups, generado ventas por sobre los USD \$17 millones y promovido su expansión internacional.

La iniciativa ha permitido integrar nuevas tecnologías en operaciones mineras, fortaleciendo la colaboración entre industria, emprendimiento y academia. En este proceso, el liderazgo femenino emerge como un motor clave, aportando una mirada más colaborativa, sostenible e innovadora para enfrentar los desafíos de la minería del futuro.

*Fotografía: Crédito LRM Comunicaciones*



### María de la Luz Osses es reconocida por su liderazgo en Mujer y Minería 2026

María de la Luz Osses, gerenta general de Minera Zaldívar y primera mujer en liderar una operación de Antofagasta Minerals, fue reconocida en los Premios Mujer y Minería 2026 por su destacada trayectoria y liderazgo en la industria. Con 27 años de experiencia, la ejecutiva ha liderado importantes iniciativas en innovación, gestión operacional y transición hídrica, consolidándose como un referente del liderazgo femenino y aportando al desarrollo de una minería más sostenible, competitiva e inclusiva.

*Fotografía: Crédito Antofagasta Minerals*



### Ministerio de Energía reconoce a Suncast por impulsar la inclusión femenina en el sector energético

El Ministerio de Energía reconoció a Suncast en el décimo aniversario del programa Energía + Mujeres por su compromiso con la inclusión femenina en el sector energético. La empresa, liderada por su CEO Constanza Levicán, ha impulsado activamente la empleabilidad y el desarrollo profesional de mujeres en energías renovables y tecnología. Durante la ceremonia, se destacó la importancia de mantener la flexibilidad laboral y el trabajo híbrido como factores clave para aumentar y retener la participación femenina en la industria. Tanto desde el sector público como privado coincidieron en que la equidad de género es fundamental para avanzar en la transición energética y la sostenibilidad del país.

*Fotografía - Crédito Junko Comunicaciones*

*De izquierda a derecha, el ex Subsecretario de Energía, Luis Felipe Ramos, Constanza Levicán, Fundadora y CEO de Suncast y Marta Cabeza, Superintendente de Electricidad y Combustible (SEC).*



### Transelec nombra a Pamela Collao como nueva Vicepresidenta de Personas y Organización

Transelec anunció el nombramiento de Pamela Collao Acevedo como nueva Vicepresidenta de Personas y Organización, cargo desde el cual liderará la estrategia de talento, cultura y desarrollo organizacional.

La ejecutiva cuenta con más de 15 años de experiencia y una trayectoria de más de una década en la compañía, donde ha ocupado distintos roles vinculados a gestión del conocimiento, cambio organizacional y desarrollo de talento. Hasta ahora se desempeñaba como Subgerente de Desarrollo Organizacional. Collao es psicóloga de la Universidad de La Serena y posee un Máster en Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Madrid.

En paralelo, Claudio Aravena Vallejo, quien lideró el área de personas durante 18 años, asumió como Asesor Ejecutivo de la Gerencia General.

Con este cambio, la compañía refuerza su enfoque estratégico en las personas para enfrentar los desafíos de la industria energética.

*Fotografía - Crédito Azerta*



# AdapVector

Lidera el cambio, juntos en la vanguardia de la transformación

**En AdapVector Consulting, no sólo nos adaptamos al cambio, lo lideramos, convirtiéndolo en oportunidades para nuestros clientes.**



**Conectamos empresas y proyectos con el dinámico panorama macroeconómico actual.**



**Nos enfocamos en Implementar estrategias de agilidad empresarial.**



**Potenciamos su adaptabilidad y valor en un mercado en perpetua transformación.**



**Comprometidos a proporcionar soluciones que sean tanto prácticas como innovadoras.**

**¡Garantiza tu empresa al  
ÉXITO FUTURO!**



Mujeres  $\Sigma$  Industria

# Tecnología e Innovación





# Nueva conectividad satelital: más capacidad, menor costo y mayor alcance global

Por **Silvina Graziadio**, VP de Marketing de **Globalsat Group** – [www.globalsat.com](http://www.globalsat.com)

Frente al hecho que la demanda por conectividad continúa y de alto rendimiento crece de forma acelerada en el mundo, las soluciones satelitales están evolucionando hacia modelos más sofisticados que combinan diferentes tecnologías para responder a tales desafíos.

En este sentido, la adopción de arquitecturas que integran múltiples órbitas junto con redes híbridas emerge como una respuesta innovadora para garantizar servicios más adaptables, robustos y eficientes.

Este enfoque se basa en la coordinación de satélites ubicados en distintos niveles en el espacio. Las constelaciones en órbita baja permiten, por ejemplo, comunicaciones casi instantáneas gracias a su reducida latencia, mientras que los sistemas en órbitas medias ofrecen un equilibrio entre cobertura y rendimiento. Por otro lado, los satélites geoestacionarios continúan siendo clave por su capacidad de cubrir grandes extensiones geográficas de manera estable.

La sinergia entre estas capas orbitales posibilita una gestión dinámica del tráfico, optimizando la experiencia del usuario según el tipo de aplicación y las condiciones de la red.

En paralelo, el ecosistema satelital está siendo impulsado por la irrupción de nuevos actores y constelaciones de gran escala como Starlink, Amazon LEO, SES O3b y Eutelsat OneWeb, entre otros. Estas iniciativas están redefiniendo el mercado al aportar mayor capacidad, menor latencia y una cobertura más extendida, acelerando la adopción de soluciones satelitales en sectores que históricamente dependían exclusivamente de redes terrestres.

A esta evolución se suma la integración con la infraestructura terrestre, dando lugar a redes híbridas que combinan enlaces satelitales con fibra óptica, redes móviles y tecnologías inalámbricas.

Esta convergencia no solo mejora la eficiencia del sistema, sino que también asegura continuidad operativa frente a interrupciones, permitiendo redirigir el tráfico de manera inteligente y mantener los servicios activos en todo momento.

Otro aspecto clave de esta transformación es la optimización en los modelos de despliegue e inversión. La evolución

tecnológica y la escala de estas nuevas constelaciones han permitido reducir significativamente los costos asociados a la infraestructura satelital y su operación. Esto tiene un impacto directo en las tarifas finales, haciendo que la conectividad satelital sea cada vez más accesible para empresas, gobiernos y comunidades, y contribuyendo así a cerrar brechas digitales desde una perspectiva también económica.

Entre las ventajas más relevantes de este modelo destacan la expansión efectiva de la cobertura hacia zonas rurales o aisladas, una mejora sustancial en los tiempos de respuesta para aplicaciones sensibles, y una mayor capacidad de recuperación ante fallas o interrupciones.

A la vez, la gestión inteligente de recursos permite atender momentos de alta demanda sin comprometer la calidad del servicio, facilitando además la expansión progresiva de la red conforme crecen las necesidades.

Adicionalmente, estas soluciones están impulsando sectores clave como la educación a distancia, la telemedicina, la minería inteligente y la logística global, donde la conectividad confiable es un factor crítico. También juegan un rol clave en situaciones de emergencia y respuesta ante desastres naturales, al proporcionar comunicaciones resilientes cuando las infraestructuras tradicionales se ven afectadas.

En resumen, la implementación de estas tecnologías no solo constituye una mejora técnica, sino también una oportunidad estratégica para reducir brechas digitales y fomentar el desarrollo económico en distintas regiones del mundo. En particular, su impacto es significativo en países con geografía compleja, como Chile y Perú, donde las redes terrestres enfrentan mayores desafíos de despliegue.





*Verónica Peña y Lillo:*

# “Conectividad sin límites: la clave para escalar en la nueva economía digital”

Verónica Peña y Lillo, gerente de Marketing B2B de WOM, se ha consolidado como una voz experta en el impulso de la transformación digital empresarial en Chile. Con una trayectoria marcada por la innovación y el desarrollo de soluciones tecnológicas orientadas al negocio, su liderazgo se centra en acercar la conectividad a las empresas como un habilitador estratégico, especialmente en un contexto donde la continuidad operativa, la eficiencia y el trabajo híbrido se han vuelto fundamentales.

Desde su rol, ha sido protagonista en la articulación de propuestas que responden a los desafíos reales de las pymes y grandes compañías, promoviendo una mirada donde la tecnología deja de ser un complemento y pasa a ser un eje central del crecimiento. Su visión aporta una perspectiva concreta sobre cómo las organizaciones pueden adaptarse a un entorno cada vez más dinámico, competitivo y digitalizado.

Verónica Peña y Lillo conversa con Revista Mujeres e industria y profundiza en la clave para escalar en la nueva economía digital

**Desde su experiencia en WOM Empresas, ¿cuáles son hoy los principales desafíos que enfrentan las pymes en Chile en materia de conectividad y transformación digital?**

Para las pymes la tecnología no es un extra, sino que es el motor que hace que sus negocios funcionen y se proyecten en el tiempo. En línea a eso hemos identificado que existen dos desafíos claros.

En primer lugar, el desafío del acceso a las herramientas digitales. Si bien la brecha de conectividad se ha ido resolviendo, el reto actual está en el uso y cómo se ajusta cada herramienta a la realidad de cada negocio. A esto se suma la capacidad de adaptación, ya que la tecnología avanza muy rápido y muchas veces las pymes no tienen tiempo, recursos ni acompañamiento para implementarla de manera ordenada.

Por eso, desde WOM Empresas creemos que el verdadero reto es simplificar el camino. No se trata de soluciones complejas, sino de entregar conectividad confiable y transversal; herramientas accesibles; y un partner que entienda el negocio para impulsarlo a crecer. Cuando la operación, la relación con clientes y la coordinación de equipos dependen de estar siempre conectados, cualquier falla se traduce en un impacto real.

### **La tecnología pasó de ser un apoyo a un habilitador clave del negocio. ¿Cómo ha cambiado esta percepción en las pymes en los últimos años?**

La tecnología es la base que permite a las empresas operar, vender y coordinarse. Pero para que esa tecnología funcione, se necesita conectividad confiable. Sin internet estable, sin cobertura y sin soporte técnico, cualquier herramienta digital se vuelve limitada o incluso inútil.

Las pymes han entendido que lo que antes era un apoyo complementario, ahora es un activo estratégico y que el habilitador es la infraestructura que lo sostiene. Estar conectados ha transformado la forma en que las empresas toman decisiones. Hoy las pymes buscan soluciones funcionales, simples y alineadas a sus objetivos, porque saben que una buena conectividad combinada con tecnología marca la diferencia competitiva.

### **En procesos de digitalización, ¿cuáles son los errores más comunes que cometen las empresas y cómo pueden evitarlos?**

Entre los errores más comunes está asumir que instalar tecnología es suficiente por sí misma. Sin una conectividad sólida, las herramientas no funcionan como deberían y cualquier problema se amplifica.

Otro error es avanzar en digitalización sin revisar los procesos internos. Una tecnología mal aplicada puede automatizar ineficiencias.



Hemos observado que muchas pymes intentan implementar estas soluciones sin un partner que entienda su realidad.

Para evitar estos errores se requiere priorizar la conectividad, diagnosticar los procesos a tiempo y avanzar con un plan gradual, entendiendo que digitalizarse no es un destino inmediato, pero sí muy necesario.

### **Dentro de su estrategia corporativa, ¿cuál es el valor que le entregan a la descentralización?**

En WOM Empresas creemos que descentralizar no es solo entregar cobertura, es nivelar oportunidades. Sabemos que la ubicación no puede ser un límite para crecer, por eso nos aseguramos de que un negocio en Atacama o La Araucanía tenga el mismo acceso a conectividad que una empresa en el sector oriente de Santiago.

Para ser partners de cualquier empresa, emprendimiento o idea que quiera crecer, nuestras más de 6.300 antenas están disponibles para brindar conectividad, incluso en los lugares más extremos del país, como Juan Fernández, Rapa Nui y la Antártica, entre otros.

Garantizamos conectividad y soporte, porque estar conectados es el primer paso para que cualquier empresa pueda operar, innovar y crecer. Nuestro objetivo es que en cada lugar nuestros clientes B2B puedan decir “Aquí hay WOM”, una red que contribuye a un ecosistema empresarial competitivo, escalable y preparado para la transformación digital.

### **Al finalizar Verónica nos explica:**

#### **Para muchas empresas, el desafío es crecer sin sobredimensionar la inversión. ¿Cómo pueden avanzar en transformación digital de manera estratégica, eficiente y sostenible?**

El primer paso para la transformación digital efectiva es tener una conectividad confiable, porque sin ella la tecnología no cumple su función. Con una base estable, las herramientas digitales pueden realmente impulsar al negocio.

Avanzar de manera progresiva permite evaluar resultados, ajustar decisiones y evitar inversiones que no se alineen con el core del negocio. En nuestras distintas visitas a lo largo del país nos hemos encontrado con testimonios que confirman que priorizar una buena conectividad y acompañamiento reduce riesgos. Así, la tecnología deja de ser un costo y se convierte en una inversión que potencia productividad y crecimiento.

# El Día de la Astronomía: acercar el universo a las nuevas generaciones

**Por: Dra. Angie Barr Domínguez, Vicedecana (i) Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Universidad Central de Chile sede Región de Coquimbo**



Cada año, la celebración del Día de la Astronomía nos invita a detenernos un momento y mirar el cielo con otros ojos. No solo como un espacio lejano y misterioso, sino como una fuente de conocimiento, inspiración y oportunidades. En una región como la nuestra, privilegiada por la calidad de sus cielos y por albergar algunos de los observatorios más importantes del mundo, esta fecha adquiere un significado aún más profundo.

La astronomía no solo se construye en grandes telescopios o centros de investigación, sino que también se fortalece en las aulas, en las conversaciones con estudiantes, y en cada instancia donde logramos despertar la curiosidad científica. En ese contexto, este año estaremos participando en dos actividades que reflejan este compromiso con la comunidad: la primera, organizada junto a NOIRLab, se realizará en el Colegio Seminario Conciliar, donde compartiremos con estudiantes una jornada pensada en acercar la astronomía de manera didáctica y amigable. La segunda actividad se desarrollará en la ciudad de Vallenar, en el Gimnasio Techado Honorio Mieres, en el marco de una celebración impulsada por el Observatorio Las Campanas.

Estas instancias representan mucho más que una visita o una feria científica, son verdaderas puertas de entrada para que niñas, niños jóvenes y público general se conecten con la ciencia. El contacto directo con experiencias astronómicas, instrumentos, imágenes del universo y científicos en terreno permite comprender que la astronomía no es algo lejano, sino una disciplina viva, y ciudadana en la que ellos también pueden ser protagonistas.

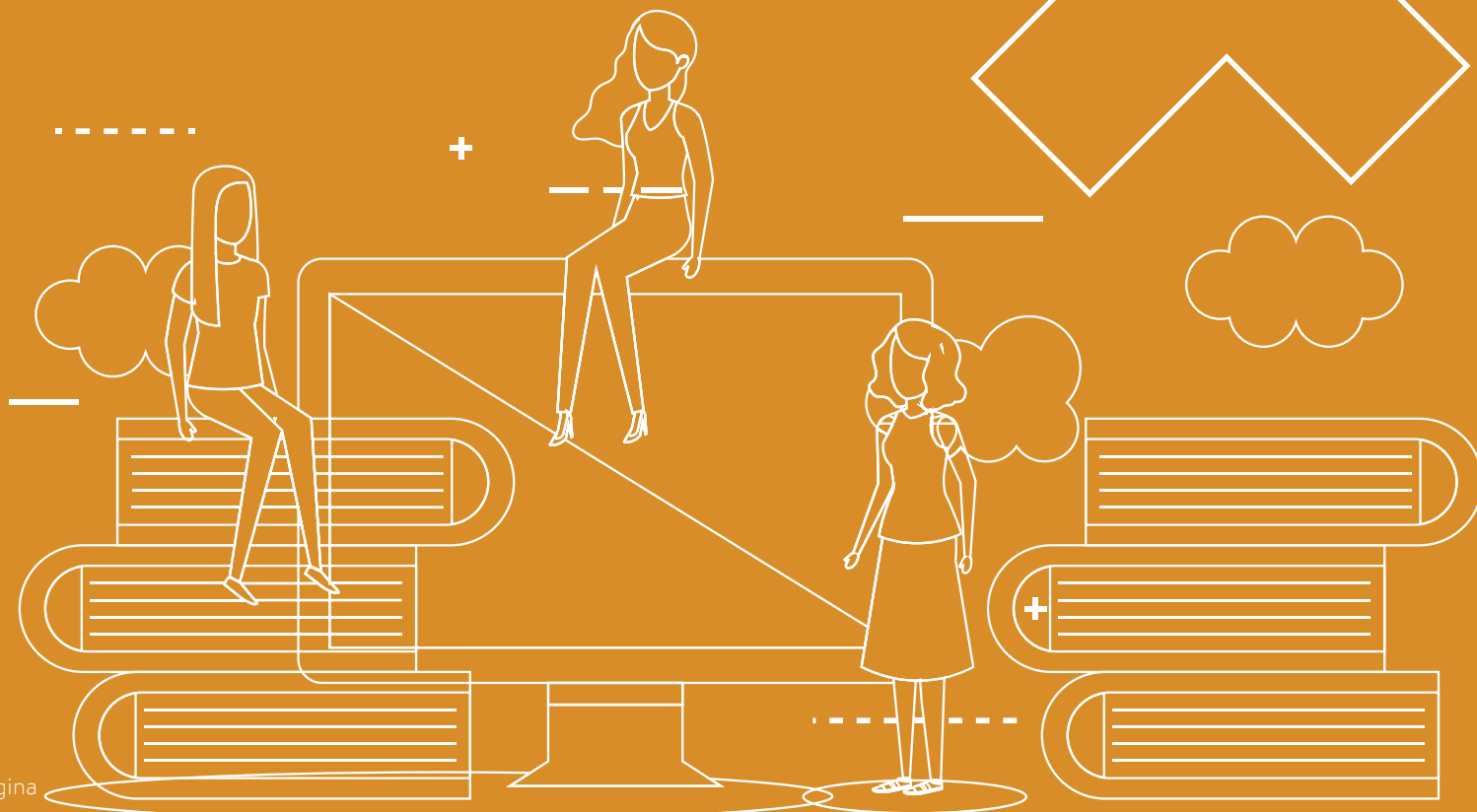
Muchas veces, es en estos primeros encuentros donde nacen vocaciones, donde una pregunta simple se transforma en una pasión de vida. Por eso, como universidad y como Facultad, creemos firmemente en el rol social de la astronomía. No basta con generar conocimiento, sino que es fundamental compartirlo, democratizarlo y hacerlo accesible para toda la comunidad.

Además, el trabajo colaborativo con instituciones como NOIRLab y el Observatorio Las Campanas fortalece este propósito, vinculando la educación escolar con la investigación de frontera que se desarrolla en nuestra región. Esta conexión entre lo local y lo global permite que los estudiantes visualicen nuevas oportunidades y comprendan que la ciencia que se hace en Chile tiene impacto mundial.

Celebrar el Día de la Astronomía es, en esencia, celebrar la curiosidad, el conocimiento y la posibilidad de soñar. Es recordar que, desde nuestra región, podemos mirar el universo y también ser parte de su exploración. Y, sobre todo, es reafirmar nuestro compromiso con las nuevas generaciones: acercarlas, acompañarlas, inspirarlas y mostrarles que el cielo no es el límite, sino el comienzo.

Mujeres  $\Sigma$  Industria

# Educación Sustentable





*Dra. Andrea Verónica Mahn Osses, Ingeniera en Alimentos y Doctora en Ciencias de la Ingeniería, académica titular e investigadora del Departamento de Ingeniería Química y Bioprocesos de la USACH*

# Ciencia aplicada con impacto: De la investigación a la industria

En un contexto donde la educación superior en Chile enfrenta el desafío de adaptarse a una economía cada vez más tecnológica y global, la formación de profesionales para una industria inteligente se vuelve clave. Esto exige avanzar hacia modelos educativos más flexibles, interdisciplinarios y conectados con el sector productivo.

En este escenario, la Universidad de Santiago de Chile cumple un rol relevante en la articulación entre ciencia, innovación y desarrollo industrial.

Desde ahí, la Dra. Andrea Mahn ha impulsado una trayectoria centrada en

la biotecnología de alimentos, la transferencia tecnológica y la vinculación con la industria.

Su mirada refleja los principales desafíos actuales: fortalecer la conexión entre academia y sector productivo, formar capital humano avanzado y promover una educación más inclusiva. Esta entrevista aborda su visión sobre cómo preparar profesionales capaces de enfrentar los cambios y liderar el desarrollo de una industria más innovadora y sostenible.

## **Trayectoria, investigación y vinculación con la industria**

**¿Cuáles han sido los hitos más relevantes en su trayectoria como investigadora en el Departamento de Ingeniería Química y Bioprocesos de la Universidad de Santiago de Chile y cómo han definido su actual línea de trabajo?**

En mi trayectoria en la Universidad de Santiago de Chile destacaría tres hitos principales. El primero fue la consolidación de mi línea de investigación en biotecnología de alimentos, especialmente en la valorización de compuestos bioactivos, lo que me permitió conectar la ingeniería de procesos con el impacto en la salud y el bienestar.

Un segundo hito ha sido el liderazgo de proyectos de investigación competitivos, que no solo han contribuido a la generación de conocimiento, sino también a la formación de capital humano avanzado y al desarrollo de redes de colaboración.

Finalmente, la generación de patentes y el vínculo con la industria marcaron un giro hacia una investigación más aplicada, orientada a la transferencia tecnológica y a resolver desafíos concretos.

En conjunto, estos hitos han definido mi línea de trabajo actual, situada en la intersección entre biotecnología, alimentos funcionales e innovación, con un énfasis claro en el impacto real de la ciencia en la industria y en la calidad de vida de las personas.

### **¿En qué áreas específicas se concentran hoy sus investigaciones y qué impacto concreto están generando en la industria alimentaria y de bioprocesos?**

Actualmente, mis investigaciones se concentran en biotecnología de alimentos, particularmente en la valorización de compuestos bioactivos, el desarrollo de alimentos funcionales y el diseño de bioprocesos más eficientes y sostenibles.

En estos ámbitos, buscamos que los resultados no queden solo en el laboratorio, sino que puedan transferirse a la industria. Esto se traduce en el desarrollo de tecnologías, patentes y colaboraciones que permiten, por ejemplo, generar ingredientes con valor agregado, mejorar procesos productivos o avanzar hacia alimentos con beneficios concretos para la salud. Ese vínculo con el sector productivo es clave para aumentar la competitividad y sofisticación de la industria alimentaria.

Al mismo tiempo, creo que este tipo de investigación también tiene un impacto a nivel de sistema. Desde la academia, y especialmente desde espacios de liderazgo en la Universidad de Santiago de Chile, es posible impulsar una ciencia más conectada con los desafíos del país, pero también más diversa e inclusiva.

En ese sentido, avanzar en mayor participación de mujeres en investigación, innovación y toma de decisiones no es solo una cuestión de equidad, sino

también de calidad y pertinencia de la ciencia que estamos desarrollando.

### **Desde su experiencia, ¿cómo evalúa el nivel de conexión actual entre la investigación académica y las necesidades del sector productivo en Chile?**

Desde mi experiencia, la conexión entre la investigación académica y el sector productivo en Chile aún es incipiente.

Si bien ha habido avances en los últimos años, en muchos casos la academia sigue operando bajo un enfoque de technology push, es decir, desarrollando soluciones desde la lógica científica que luego se intentan transferir, lo que limita las posibilidades de adopción real.

Para avanzar hacia una mayor efectividad en la transferencia tecnológica, es necesario transitar hacia un enfoque de technology pull, donde la investigación se origine a partir de las necesidades concretas de la industria. Esto implica una interacción más temprana y sistemática entre ambos mundos, desde la identificación del problema hasta el desarrollo de soluciones, con un diagnóstico claro y compartido.

En ese sentido, no se trata solo de fortalecer los mecanismos de transferencia al final del proceso, sino de repensar cómo se genera la investigación desde su origen. Ahí las universidades, como la Universidad de Santiago de Chile, tienen un rol clave en promover una cultura de colaboración más estrecha, que permita avanzar hacia una innovación más pertinente, aplicada y con mayor impacto en el desarrollo productivo del país.

### **Educación superior: Desafíos y proyección global**

#### **¿Cuáles son hoy los principales desafíos que enfrenta la educación superior en Chile, especialmente en áreas STEM?**

Hoy la educación superior en Chile enfrenta desafíos importantes, y en áreas STEM estos se vuelven aún más visibles. Uno de los principales tiene que ver con las brechas de género, que no solo se expresan en el acceso, sino también en la permanencia y proyección de las mujeres en estas disciplinas.



Persisten estereotipos y roles de género que influyen desde etapas tempranas y que luego se traducen en mayores tasas de deserción o menor participación femenina en ciertas áreas. A esto se suman condiciones estructurales que aún no están suficientemente resueltas, como la conciliación entre vida académica y responsabilidades de cuidado. Avanzar en medidas concretas—como acceso a salas cuna, redes de apoyo o políticas de corresponsabilidad—es clave para generar condiciones más equitativas.

Otro desafío relevante es el ámbito cultural. Muchas veces persisten micromachismos o sesgos que no siempre son visibles ni reconocidos, pero que inciden en la experiencia formativa y profesional de las mujeres. Por eso, además de políticas, se requiere un trabajo activo de concientización dentro de las comunidades universitarias.

Finalmente, es fundamental fortalecer la presencia de referentes femeninos en STEM. Visibilizar trayectorias y liderazgos no solo tiene un impacto simbólico, sino



### ¿Cómo se puede fortalecer la formación de capital humano altamente especializado en un contexto de cambios acelerados?

Fortalecer la formación de capital humano altamente especializado en un contexto de cambios acelerados requiere avanzar decididamente hacia un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida. Hoy la formación no puede concentrarse solo en el pregrado, sino que debe ofrecer trayectorias continuas y flexibles que permitan a las personas actualizar y profundizar sus conocimientos en distintos momentos de su desarrollo profesional.

En ese sentido, las universidades tienen un rol clave en ampliar y diversificar su oferta, a través de cursos de especialización, diplomados, postítulos y programas de magíster o doctorado de carácter más tecnológico o profesional, orientados a públicos específicos, especialmente a sus propias egresadas y egresados. Esto permite responder de manera más ágil a las necesidades de un entorno laboral dinámico y en permanente transformación.

Al mismo tiempo, es fundamental fortalecer la vinculación con la comunidad. La generación de conocimiento debe ir acompañada de estrategias de comunicación efectivas, en lenguaje claro y a través de medios pertinentes, que permitan acercar estos contenidos no solo a especialistas, sino también a la sociedad en general.

Desde espacios como la Universidad de Santiago de Chile, el desafío es articular estas dimensiones para avanzar hacia una formación más continua, accesible y conectada con las necesidades reales del país, contribuyendo así al desarrollo de un capital humano preparado para enfrentar los cambios del futuro.

El futuro de la ciencia, la educación y la innovación también se construye desde el liderazgo de las mujeres. No solo como una cuestión de equidad, sino porque la diversidad en la toma de decisiones mejora la calidad, la pertinencia y el impacto de lo que hacemos. El desafío es avanzar hacia espacios donde más mujeres puedan formarse, desarrollarse y liderar, conectando el conocimiento con las necesidades reales de la sociedad y contribuyendo así a un desarrollo más inclusivo, sostenible y con visión de futuro.

también concreto en las decisiones de las nuevas generaciones.

Desde instituciones como la Universidad de Santiago de Chile, el desafío es avanzar de manera integral: no solo promoviendo el acceso, sino generando entornos que permitan a más mujeres desarrollarse plenamente en ciencia, tecnología e innovación.

### ¿Cómo deberían evolucionar las mallas curriculares para responder a un entorno profesional cada vez más tecnológico y globalizado?

Las mallas curriculares deben evolucionar hacia una formación mucho más flexible, conectada y pertinente a los desafíos reales del entorno. Hoy no basta con una base disciplinar sólida; es fundamental incorporar tempranamente la interacción con el sector productivo, social y público, de manera que el estudiantado comprenda desde el inicio el contexto en el que aplicarán sus conocimientos.

En ese sentido, uno de los cambios clave es fortalecer el desarrollo de

habilidades transversales, especialmente el pensamiento crítico, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas complejos. Esto debe ir acompañado de una actualización de las metodologías de enseñanza-aprendizaje, integrando tecnologías de información, herramientas digitales y también inteligencia artificial, no solo como contenidos, sino como parte del proceso formativo.

Por otra parte, la internacionalización también debe repensarse. Ya no puede limitarse únicamente a la movilidad física, sino que debe ampliarse hacia experiencias de colaboración virtual, trabajo en redes globales y exposición a contextos diversos, lo que permite formar profesionales con una mirada más amplia y competitiva.

Desde universidades como la Universidad de Santiago de Chile, el desafío es avanzar hacia modelos formativos más dinámicos e integrados, que preparen a los estudiantes no solo para el presente, sino para un entorno laboral en constante transformación.



**Dra. Jacqueline Sepúlveda Carreño**

# **Marca un hito al convertirse en la primera rectora de la Universidad de Concepción**



La reciente elección de la académica Jacqueline Sepúlveda Carreño como la primera rectora en la Universidad de Concepción (periodo 2026-2030) marca un hito trascendental en la historia de la educación superior del país. Más allá de un cambio administrativo, este hecho simboliza un avance concreto en materia de equidad de género, liderazgo inclusivo y modernización institucional en una de las casas de estudio más tradicionales de Chile.

Durante décadas, las universidades chilenas han estado lideradas mayoritariamente por hombres, reflejando una estructura histórica que lentamente ha comenzado a transformarse. En este contexto, el nombramiento de una mujer en la rectoría de la Universidad de Concepción no solo rompe una barrera simbólica, sino que también instala una nueva mirada en la conducción universitaria, más diversa, representativa y acorde a los desafíos contemporáneos.

### **Un cambio cultural necesario**

La llegada de una rectora a la cabeza de la institución penquista se produce en un momento clave para el sistema universitario. Las demandas por mayor equidad, inclusión y participación han sido parte central del debate público en los últimos años, especialmente tras movilizaciones feministas que visibilizaron brechas estructurales en el ámbito académico.

Este nombramiento, por tanto, no es aislado. Se enmarca en un proceso más amplio de transformación cultural dentro de las universidades, donde se busca avanzar hacia espacios más equitativos tanto en el acceso como en la toma de decisiones. La presencia de mujeres en cargos de alta dirección contribuye a diversificar perspectivas, enriquecer la gobernanza y promover políticas más inclusivas.

### **Liderazgo con nuevos desafíos**

La nueva rectora asume en un escenario complejo. La educación superior enfrenta importantes desafíos: financiamiento, calidad, vinculación con el entorno, investigación pertinente y adaptación a los cambios tecnológicos. A ello se suma la necesidad de fortalecer la confianza pública en las instituciones y responder a una sociedad cada vez más exigente.

En este contexto, su liderazgo será clave para consolidar a la Universidad de Concepción como un actor relevante en el desarrollo regional y nacional. Se espera que su gestión impulse una agenda centrada en la innovación, la equidad de género, la sostenibilidad y el fortalecimiento del rol público de la universidad.

### **Impacto en el sistema universitario**

El efecto de este nombramiento trasciende a una sola institución. Representa una señal potente para el resto del sistema universitario chileno, donde aún persiste una baja representación femenina en rectorías y altos cargos directivos. Este hito puede abrir camino para que más mujeres accedan a posiciones de liderazgo, contribuyendo a reducir brechas históricas.

Asimismo, refuerza la necesidad de revisar las estructuras internas de las universidades, promoviendo procesos más transparentes, participativos y equitativos en la elección de sus autoridades.

### **Una señal para las nuevas generaciones**

Para las estudiantes, académicas y profesionales jóvenes, este hecho tiene un valor simbólico profundo. Ver a una mujer liderando una institución de prestigio como la Universidad de Concepción amplía horizontes y rompe estereotipos, demostrando que es posible alcanzar los más altos niveles de liderazgo en el ámbito académico.

En definitiva, la elección de la primera rectora en la Universidad de Concepción no solo constituye un hecho histórico, sino también una oportunidad para avanzar hacia una educación superior más inclusiva, diversa y alineada con los desafíos del siglo XXI. Su impacto dependerá, en gran medida, de la capacidad de transformar este hito en cambios estructurales que perduren en el tiempo y beneficien a toda la comunidad universitaria.

Mujeres  $\Sigma$  Industria

# Salud & Bienestar





# Cuerpo en pausa, mente en equilibrio: El bienestar también es productividad.

Por: **Nitzzy Currihual Moreno**  
**Kinesióloga**  
**Universidad San Sebastián**

En la actualidad, hablar de bienestar en el trabajo ya no es un lujo, sino una necesidad. Sin embargo, cuando pensamos en salud laboral, muchas veces se nos olvida un factor clave: la experiencia particular de las mujeres.

Las mujeres no solo participan activamente en el mundo laboral remunerado, sino que también, en muchos casos, sostienen tareas domésticas, de cuidado y crianza. Esta doble —e incluso triple— carga impacta directamente en el cuerpo y la salud, generando fatiga, dolor muscular, estrés y una constante sensación de agotamiento.

Desde la kinesiología, entendemos el cuerpo como un todo integrado. No se trata solo de evitar lesiones, sino de promover el bienestar físico y mental en la vida cotidiana. Y aquí es donde las pausas activas cobran un rol fundamental.

Incorporar pausas durante la jornada laboral permite disminuir la tensión muscular, mejorar la postura, activar la circulación y, además, generar pequeños espacios de desconexión mental. No es necesario disponer de mucho tiempo: bastan entre 5 a 10 minutos cada ciertas horas para marcar una diferencia significativa.

Movimientos simples como estirar cuello y hombros, movilizar la espalda o realizar ejercicios de respiración pueden ayudar a prevenir molestias frecuentes, como el dolor cervical o lumbar. Pero más allá del ejercicio físico, estas pausas también son una invitación a reconectar con el propio cuerpo, a detenerse y escucharse.

Además, estas pausas no siempre implican detenerse por completo. A veces, moverse también es descansar. Actividades tan simples como caminar durante el día pueden generar un impacto significativo en la salud. Alcanzar alrededor de 7.000 pasos diarios se asocia a mejoras en la salud cardiovascular, el estado de ánimo y la energía general, convirtiéndose en una herramienta accesible y realista para muchas mujeres en su rutina diaria.

Es importante entender que el bienestar no debe ser visto como una exigencia más dentro de la lista de tareas diarias. No se trata de “hacer más”, sino de integrar hábitos que permitan sostener el ritmo de vida de manera saludable.

En el caso de las mujeres, esto implica también reconocer y validar la carga invisible que muchas veces llevan. El autocuidado no debería ser un privilegio ocasional, sino una práctica constante y necesaria.

Pequeños cambios pueden generar grandes impactos: ajustar la altura del



puesto de trabajo, cuidar la postura, respetar momentos de descanso y, sobre todo, permitirse pausar sin culpa.

Porque cuidar de ti no es detenerte, es sostenerte. Es darte el espacio para seguir, para habitar tu cuerpo con más conciencia y menos exigencia. Es entender que tu bienestar no es secundario, sino esencial.

La invitación es clara: hacer de la pausa —y del movimiento— un acto de cuidado diario. Porque cuando una mujer se cuida, no solo mejora su salud: también transforma su forma de vivir

Aquí te dejo tres pequeños tips que pueden ayudarte en el día a día con tu bienestar físico y emocional:

### Tres acciones simples para tu bienestar diario

#### 1. Pausa cervical (1-2 minutos)

Inclina suavemente tu cabeza hacia un lado, mantén unos segundos y cambia. Luego, realiza movimientos lentos hacia adelante y atrás. Ideal para liberar tensión acumulada en cuello y hombros.

#### 2. Movimiento consciente (3-5 minutos)

Levántate y camina a tu propio ritmo. Más que cumplir una meta, enfócate en sentir tu cuerpo en movimiento, cómo se activan tus músculos y cómo fluye tu respiración. Este momento no es solo físico, también es una pausa mental.

#### 3. Respiración para resetear (1 minuto)

Inhala profundo por la nariz en 4 segundos, sostén 2 y exhala lento por la boca en 6. Repite varias veces para disminuir el estrés y mejorar la concentración.



# Autismo en Chile: de la ley a la realidad

**Por: Tamara Duarte Becerra, terapeuta ocupacional y Magister en Salud Pública, docente carrera de Terapia Ocupacional UC, profesional en Centro UC síndrome de Down, Coordinadora del Programa Integral del Neurodesarrollo.**



Este 2 de abril, en el Día Internacional de Concientización del Autismo, las Naciones Unidas nos convocan bajo el lema: “Autismo y humanidad: toda vida tiene valor”. Es un llamado directo a superar las narrativas limitadoras que impiden la dignidad.

En Chile, el escenario ha dado giros significativos. Tras una persistente lucha de la sociedad civil, en marzo de 2023 se logró la promulgación de la Ley 21.545. Este hito representa la voluntad de cimentar una sociedad alineada con el modelo biopsicosocial y los derechos humanos. Principios como el trato digno, la autonomía progresiva y la perspectiva de género hoy tienen un respaldo jurídico antes impensado. Sin embargo, el paso del “papel” a la acción cotidiana revela grietas profundas. Para que la ley no sea solo una declaración de intenciones, debemos identificar con honestidad algunas brechas que impiden que la expectativa sea realidad.

¿Ha visto a alguien referirse como “pobrecitos” a personas autistas o sus familias, asumiendo la condición como una tragedia y no como una identidad? ¿O ha criticado la exigencia de adecuaciones ambientales, como la disminución de ruido, en vez de entenderlas como un derecho básico de accesibilidad? Estos son claros ejemplos de que el obstáculo más complejo es la resistencia cultural: barreras actitudinales que cada miembro de la sociedad arrastra. Valorar la diferencia no debe ser un acto de “tolerancia” por compromiso, sino el reconocimiento de un derecho intrínseco, donde pasemos del “asistir” al “pertener”; del “normalizar” al “valorar”.

Un segundo nudo crítico es la intersectorialidad. La ley exige protocolos de detección y manejo de crisis en escuelas, medida que hoy choca con la alta carga docente y la precariedad de espacios de formación real. El sistema de salud, por su parte, enfrenta una burocracia que impide procesos más expeditos con una también alta demanda de atención. La escasez de especialistas y las listas de espera

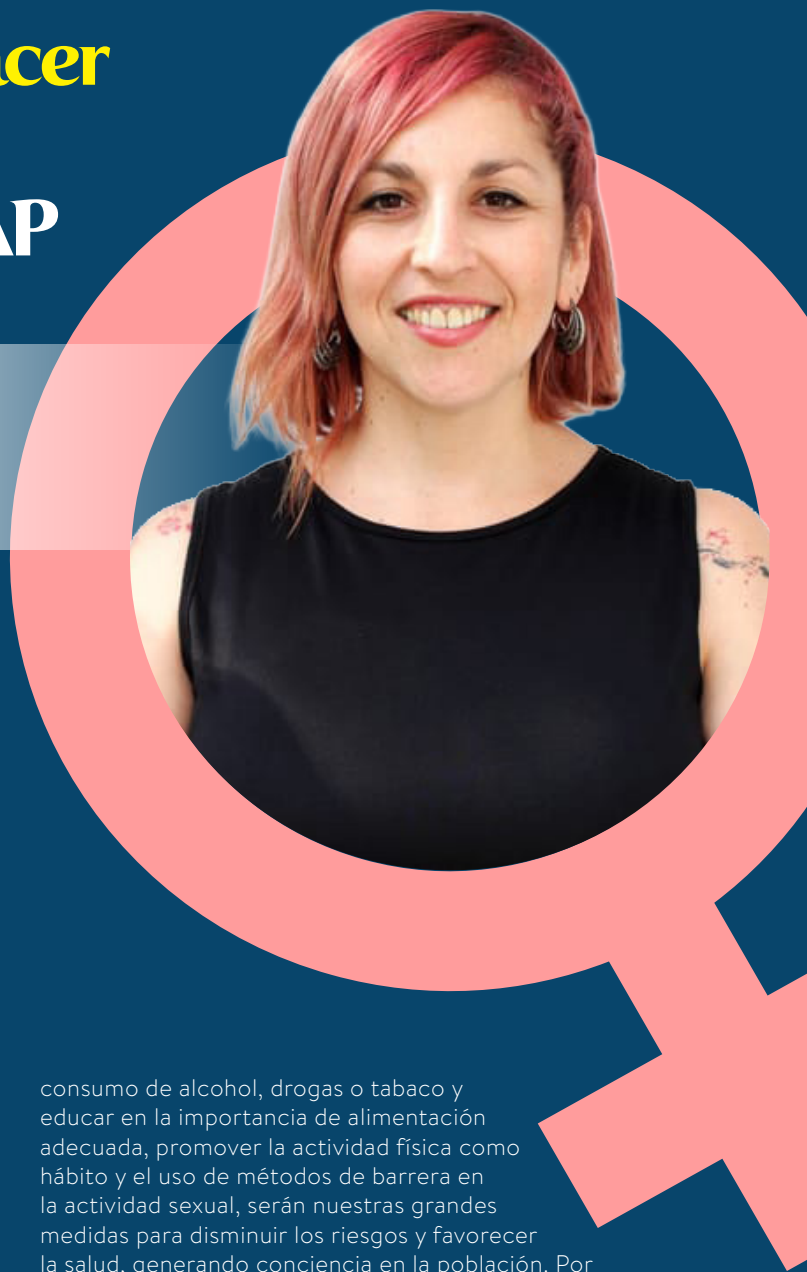
traban la articulación, dejando a familias — especialmente en sectores rurales— en una orfandad de apoyos. No podemos exigir inclusión social sin entregar herramientas ni las condiciones de salud mental que los equipos profesionales requieren para sostenerla.

Por último, persiste el desafío del acompañamiento en la vida adulta. El autismo no “termina” al egresar del colegio, pero el sistema actual no logra captar sus infinitos talentos. Muchas universidades carecen de protocolos de flexibilidad curricular, y en el mundo laboral, la implementación de ajustes razonables requiere especialistas que acompañen el proceso desde la cercanía y no solo desde la gestión administrativa. La inclusión laboral sin apoyos es, muchas veces, una nueva forma de exclusión.

La invitación hoy nos interpela a todos: desde el ajuste de nuestro lenguaje y el respeto por distintos modos de comunicarnos (conociendo, por ejemplo, los sistemas de comunicación aumentativa alternativa), hasta la adecuación de entornos sensoriales y el fin de la infantilización en la adultez. Pasar de la expectativa a la realidad requiere presupuesto y política pública, sin duda. Pero también requiere de una comunidad que deje de mirar de lejos y se decida a construir vínculos donde la diferencia sea, finalmente, nuestra mayor riqueza.

# Prevención del cáncer cervicouterino: no solo la toma del PAP

**Por: Mg María José Oyarzún Isamitt,  
docente de Obstetricia y Puericultura  
U. Central Sede Región de Coquimbo**



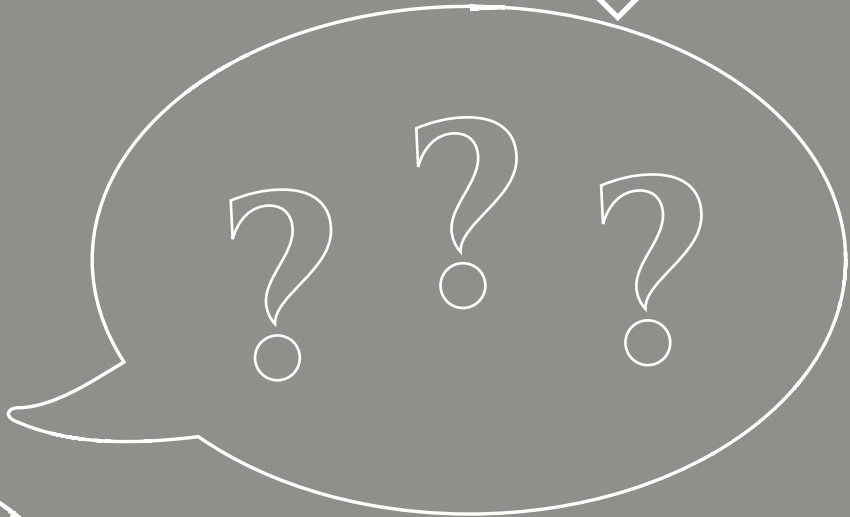
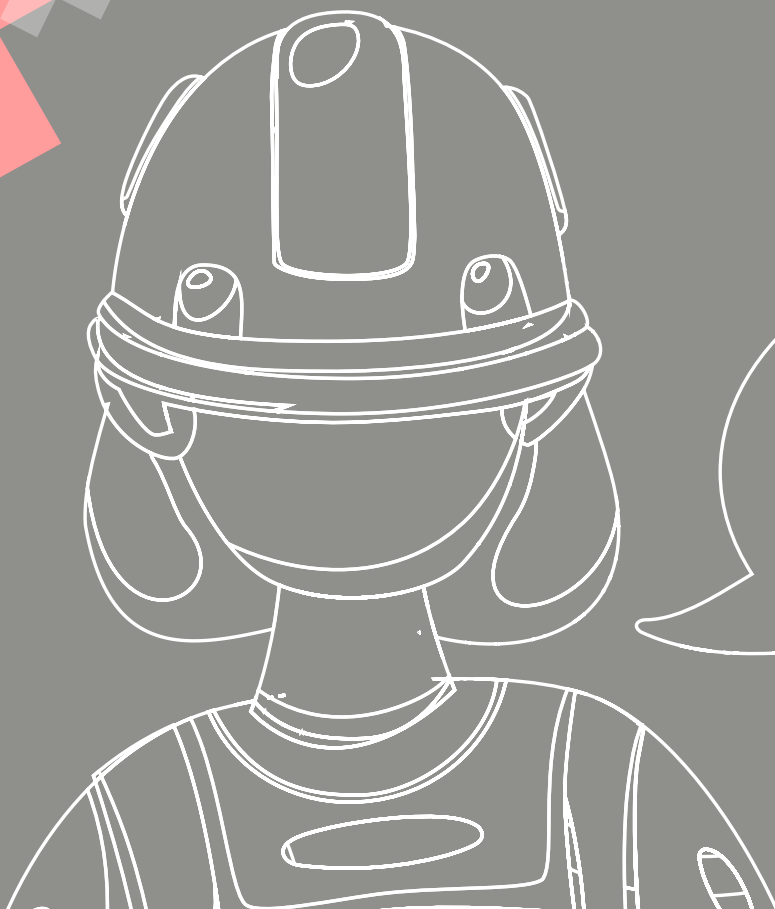
A pesar de todos los avances de los Estados en las medidas preventivas promocionales, el cáncer cervicouterino sigue siendo un problema de salud pública. A nivel mundial, según cifras de The Global Cancer Observatory sigue siendo el cuarto cáncer más frecuente en mujeres y también el cuarto en mortalidad (2022). En Chile, a pesar de los avances, se ubica como el quinto cáncer más frecuente en mujeres (MINSAL). ¿Qué está faltando? ¿Dónde debemos enfocar nuestros esfuerzos como salud?

En Chile las infecciones de transmisión sexual como el Virus papiloma humano -causante del 95% de los cánceres cervicouterinos- han sido históricamente estigmatizadas, por lo cual el acceso a consultas e información se ve disminuido, impidiendo la solicitud de exámenes preventivos periódicos y no existiendo la alternativa de acompañar con información para el autocuidado. Como profesionales de salud debemos promover la conversación abierta, realizar atenciones de salud con enfoque de derechos, entregando información para que las personas ejerzan medidas que permitirán una mejor salud integral. El entregar juicios de valor en las atenciones alejan a la población, la dejan recluida a un escenario de desinformación y limitado acceso, por lo que no se logra pesquisar a tiempo cambios que, sin un abordaje correcto, llegarán a ser cáncer cervicouterino. Creo firmemente que implementar medidas que logren generar conciencia en la población como: sugerencia masiva de vacunación (tanto en hombres como mujeres), tamizaje mediante Pap y tipificación de VPH, favorecer estilos de vida saludables como reducir o eliminar

consumo de alcohol, drogas o tabaco y educar en la importancia de alimentación adecuada, promover la actividad física como hábito y el uso de métodos de barrera en la actividad sexual, serán nuestras grandes medidas para disminuir los riesgos y favorecer la salud, generando conciencia en la población. Por esto la gran campaña, a mi juicio, debe ser educativa en factores de riesgo y protectores y no dejar el concepto de que sólo la toma del PAP es importante.

El Estado debe seguir trabajando en sus medidas preventivas y promocionales: vacunación en los recintos educacionales, mantención de la patología en GES y actualización de las medidas de pesquisa, como incluir la tipificación viral en grupos de riesgo -35 a 45 años- el 2025. Es claro que se podría avanzar ampliando los rangos de pesquisa o asegurando vacunación a toda la población, pero mientras esto ocurra, la importancia de las atenciones integrales de salud integrales, que detecten factores de riesgo y acompañen desde un abordaje integral seguirán siendo nuestras grandes herramientas en la prevención.

Mujeres  $\Sigma$  Industria  
**¿Quieres saber?**



# ¡Viva el Teatro!

## MORI PARQUE ARAUCO

### Los Puentes de Madison

Una de las grandes historias de amor de todos los tiempos llega por primera vez a escena con un elenco nacional. La versión teatral de la célebre película protagonizada por Meryl Streep y Clint Eastwood narra el encuentro entre Francesca Johnson, un ama de casa que vive con su familia en una granja en Iowa, y Robert Kincaid, fotógrafo de National Geographic que llega al condado de Madison para retratar sus icónicos puentes cubiertos.

Durante cuatro días, ambos viven un intenso romance que llevará a Francesca a enfrentarse a una decisión que marcará el rumbo de su vida para siempre.

#### Elenco:

Blanca Lewin  
César Caillet  
Yosune González  
Felipe Valenzuela



del 07 al 27 de  
MAYO JUNIO

De jueves a sábado, a las 20.00 horas

## TEATRO ORIENTE (Av. Pedro de Valdivia 099, Providencia. Stgo, Chile)

### Fernando Ubierno- “50 años no es nada”

El cantautor chileno Fernando Ubierno se presentará en el Teatro Oriente de Providencia con su concierto “50 años no es nada”, como parte de la gira nacional, en que celebra su historia de cinco décadas en la música popular.

En estos conciertos Fernando lleva al público a un viaje de emociones a bordo de las canciones más emblemáticas de su repertorio.

Ésta es una invitación imperdible a experimentar el paso del tiempo con la música y la poesía de este querido cantautor en una experiencia única.

Sobre el escenario y acompañado de su quinteto, estarán clásicos de su repertorio, que han marcado generaciones: “Un café para Platón”, “Los Ojos de Rodrigo”, “Cuando agosto era 21” y “El tiempo en las Bastillas”, entre tantas otras canciones que ya forman parte del imaginario musical chileno e hispanoamericano.

“50 años no es nada” será más que un concierto, será la experiencia profunda de reencontrarse con un trovador diferente e imprescindible, que por medio siglo mantiene intactas la emoción y humanidad, en cada palabra y melodía de su amplia obra.



Viernes 15 MAYO

Desde ya, nuestro abrazo y alegría por conmemorar juntos este hito: “50 años no es nada”.

## ¿Y de lectura?

### “Valientes. Mujeres Que Abrieron Brecha”

Gracias al coraje y la voluntad de todas ellas hoy podemos trabajar donde queremos, practicar las actividades que nos gustan, sentirnos más protegidas, jugar a lo que preferimos y soñar sin límites. Las escritoras narran en su particular voz, la vida de 50 mujeres, de la historia y contemporáneas, mexicanas y extranjeras, que han transformado al mundo por ser las pioneras en haber logrado o superado algo. Estos relatos se enfocan en contar la hazaña de cada personaje tomando en cuenta los valores de compasión, generosidad, valentía, tesón y confianza en sí misma. El layout será en spreads con cada texto acompañado por las ilustraciones de cinco artistas mexicanas. Entre los personajes que se abordarán están: Amelia Earhart, Elizabeth Blackwell, Eufrosina Cruz, Marie Curie, Simone de Beauvoir, Valentina Tereshkova, Lorena Ramírez, Chimamanda, Elena Garro, Gabriela Mistral, Maria Callas, Rosario Castellanos, Zaha Hadid, Angela Merkel, Frida Kahlo.

**Autor:** Varios Autores

**Editorial:** Aguilar Año: 2021 Idioma: Español N° páginas: 200 Encuadernación: Rústica

**Dimensiones:** 17 x 23 cm



# CALENDARIO DE FERIAS INTERNACIONALES: ENCUENTROS ANUALES ENTRE EMPRESAS EXPORTADORAS Y COMPRADORES INTERNACIONALES ProChile

Quieres Saber Más. <https://centrodeayuda.prochile.gob.cl/>

MES	FERIA INTERNACIONAL	RUBRO	LUGAR	FECHA
Mayo	Marché Du Film	Audiovisual	Cannes,Francia	12/05/2026 al 20/05/2026
Mayo	APAS	Agroindustrial	Sao Paulo, Brasil	18/05/2026 al 21/05/2026
Junio	WEBSUMMIT RÍO	Innovación	Río De Janeiro,Brasil	08/06/2026 al 11/06/2026
Junio	BIOFACH BRASIL	Alimentos Orgánicos	Sao Paulo, Brasil	10/06/2026 al 13/06/2026
Junio	EXPHORE COSTA RICA	Alimentos	San José,Costa Rica	Por Confirmar
Julio	COMIC CON	Narrativa gráfica	San Diego,EE.UU	23/07/2026 al 26/07/2026
Julio	Feria internacional del libro de lima	Editorial	Lima,Perú	Por Confirmar
Agosto	EXPOSIBRAM	Minería	Belo Horizonte,Brasil	24 al 27/08/2026
Septiembre	LATAM FINTECH MARKET	Servicios Tecnológicos	Barranquilla,Colombia	17 al 18/09/2025
Septiembre	EXPOMINA PERÚ	Minería	Lima.Perú	09/09/2026 al 11/09/2026
Octubre	FRANKFURT BOOK FAIR	Editorial	Frankfurt, Alemania	07/10/2026 al 11/10/2026
Octubre	SIAL PARIS	Frutos Secos	París, Francia	17/10/2026 al 21/10/2026
Octubre	EXPO AGROFUTURO	Proveedores para el Agro	Bogotá, Colombia	21/10/2026 al 23/10/2026
Octubre	China fisheries & seafood expo	Productos del mar	Quindao.China	28/10/26 al 30/10/26
Noviembre	ECOMONDO	Envases y Embalajes	Rimini,Italia	03/11/2026 al 06/11/2026
	Expo agroalimentaria guanajuato	Proveedores para el Agro	Guanajuato.México	10/11/2026 al 13/11/202
Diciembre	EXPAND NORTH STAR DUBÁI	Innovación	Dubái,EAU	08/12/2026 al 10/12/2026



# CONEXIONES QUE GENERAN OPORTUNIDADES



1.300 EXPOSITORES • 32 PAÍSES

**ANTOFAGASTA • 8 AL 11 JUNIO**

**ACREDITATE AHORA**  
**WWW.EXPONOR.CL**

SOCIOS ESTRATÉGICOS:



**65 años**  
Nuestra historia nos une,  
el futuro nos mueve



**GLENCORE**

**PAMPA NORTE | BHP**



**Teck**

**35 AÑOS** **ESCONDIDA | BHP**

PATROCINADORES:



MEDIOS OFICIALES:



# RBT

TECHNOLOGY  
Soluciones Tecnológicas integradas a la industria



## Ingeniería, desarrollo e Innovación Tecnológica:

- Diseño e implementación de proyectos
- Automatización y control de equipos industriales
- Soluciones tecnológicas integradas a la industria

## Representaciones

Comercialización de tecnologías emergentes nacionales e internacionales

## Servicio Post Venta

Mantenimiento preventivo a sistemas e instalaciones eléctricas

Email: [contacto@rbttechnology.cl](mailto:contacto@rbttechnology.cl) / T: +56966362502

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



**MARRIK**

PROPIEDADES  
exp Realty

# El Hogar que Refleja Su Éxito.




Usted ha construido su éxito con visión y determinación. Su próximo hogar o inversión inmobiliaria debe estar a la altura.

En Marrik Propiedades, somos especialistas en conectar propiedades en Buin o Paine con el perfil de cliente ideal, ofreciendo un servicio de corretaje discreto, eficiente y superior.

- ◆ **Tasación Profesional GRATUITA:**  
Una herramienta clave para decisiones inteligentes.
- ◆ **Difusión Inmobiliaria Efectiva:**  
Estrategias personalizadas para destacar su propiedad.
- ◆ **Asesoría VIP de Principio a Fin:**  
Su tiempo es valioso; nosotros nos encargamos de todo.

Solicite hoy su Tasación Profesional GRATUITA.

+569 3225 4643 (Llamadas) | +569 7870 9153 (WhatsApp)  
[contacto@marrikpropiedades.cl](mailto:contacto@marrikpropiedades.cl)

   @marrik\_propiedades

