

Fecha: 15-03-2026
 Medio: Crónica de Chillán
 Supl.: Crónica de Chillán
 Tipo: Columnas de Opinión
 Título: Columnas de Opinión: Más futuro para el transporte vertical

Pág.: 5
 Cm2: 200,1
 VPE: \$ 166.071

Tiraje: 2.400
 Lectoría: 7.200
 Favorabilidad: ☐ No Definida

C Columna

Más futuro para el transporte vertical

Por Carla Marinkovic O'Ryan.
 Talento & Desarrollo en Schindler Chile



Cuando una niña imagina su futuro profesional, pocas veces se ve liderando equipos técnicos, supervisando mantenimientos industriales o diseñando soluciones en el mundo de la movilidad vertical. ¿La razón? No por falta de capacidades, sino porque durante mucho tiempo esos espacios han tenido pocos referentes femeninos visibles.

Es momento de revisar nuestras industrias, culturas organizacionales y las oportunidades que promovemos. La incorporación de más mujeres en áreas técnicas

y operativas cambia el lenguaje, transforma la cultura y amplía la mirada para resolver desafíos complejos.

Su presencia aporta en un sector históricamente masculinizado: enriquece las dinámicas de trabajo, fortalece la cultura organizacional y genera entornos más inclusivos y respetuosos.

La brecha de género en el sector aún existe y nos exige seguir motivando a nuevas generaciones de mujeres a estudiar y desarrollarse en estas áreas. A nivel global, Schindler impulsa programas que inspiran nuestro trabajo en la región, como el

programa Women Back to Business, enfocado en la reinsertión profesional de mujeres con experiencia que hicieron una pausa laboral. Si bien esta iniciativa no se ha implementado aún en todos los países de Latinoamérica Sur, sí marca una hoja de ruta clara para avanzar en políticas que potencien el desarrollo profesional femenino en cada mercado.

Además, en Schindler Latinoamérica impulsamos programas como Talento Vertical, que abre puertas concretas a mujeres interesadas en esta industria. A través de formación técnica,

acompañamiento y oportunidades laborales, buscamos construir trayectorias sostenibles en un rubro que históricamente no siempre las consideró.

Pero la transformación no ocurre solo con programas de ingreso, requiere metas claras y un compromiso sostenido. Nuestra aspiración es que, hacia 2030, el 30% de los cargos gerenciales sean liderados por mujeres. No se trata de una meta simbólica, sino estructural: implica revisar procesos de selección, desarrollo, promoción y liderazgo.

También queremos ins-

pirar a más jóvenes a estudiar carreras técnicas y profesionales vinculadas a la electromecánica, automatización y mantenimiento industrial, ámbitos claves para la movilidad vertical. Aunque las mujeres representan más de la mitad de la matrícula universitaria (52,6%), solo alrededor del 20,8% de quienes estudian carreras STEM (tecnología e ingeniería) según el Informe de Brechas en Educación Superior. Chile necesita más talento especializado, y esa oportunidad no puede seguir concentrada en un solo género.

La movilidad vertical co-

necta personas con oportunidades cada día. Hoy el desafío es que esa conexión también ocurra dentro de nuestra propia industria. Abrir espacio a más mujeres no es solo un acto de justicia: es una decisión estratégica para construir empresas más sólidas, ciudades más seguras y un futuro verdaderamente inclusivo.

Cada año reafirmamos ese compromiso: seguir elevando estándares y, sobre todo, encumbrando oportunidades.