

MUJERES Y TALENTO TÉCNICO: LA BRECHA QUE AMENAZA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Sumar mujeres en los cargos técnicos de la industria no solo favorece la equidad, sino que también es una estrategia para asegurar la viabilidad de un sistema que ya está bajo presión.

POR FRANCISCA ORELLANA

El camino que se recorre en el país hacia una matriz de energía más sostenible enfrenta múltiples desafíos, no solo económicos o empresariales, sino también de capital humano: no hay suficientes técnicos y especialistas para esta nueva era de la industria de la energía, donde la baja participación femenina surge como una barrera crítica de sortear.

La jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, Francisca Valenzuela, explica que la escasez de perfiles técnicos y especialistas constituye hoy uno de los nudos críticos que pueden ralentizar el avance de la transición energética en Chile.

Según el Estudio de Fuerza Laboral del Sector Energético, publicado por el Ministerio de Energía en 2025,

el país requerirá entre 12 mil y 27 mil nuevos trabajadores técnico-profesionales y universitarios en la próxima década para sostener el despliegue de proyectos de generación renovable, modernización de redes y desarrollo de nuevas industrias.

Valenzuela dice que, de no abordarse oportunamente, esto puede traducirse en retrasos en la ejecución de proyectos, mayores costos



Energía + Mujeres cumple 10 años

Impulsado por el Ministerio de Energía, el plan Energía + Mujeres busca aumentar la participación femenina en el sector energético, que a 2024 llegaba al 21,3%. “Desde el año 2019 hay avances relevantes gracias al compromiso del sector en materias de liderazgo: la presencia de mujeres en cargos de CEO y estamento profesional creció más de 10 puntos porcentuales, en gerencias y en jefaturas casi 7 puntos, reflejando mayor incorporación en estos roles”, explica Francisca Valenzuela desde esa cartera. Sin embargo, “aún el techo de cristal está presente” en áreas como los cargos técnicos y de operarias, donde la participación femenina sigue sin cambios y por debajo del 10%, aunque reconoce que el 75% de las empresas del sector cuenta ya con una política de género, cifra que aumentó 26% entre 2023 y 2024. “Los avances existen y se debe continuar porque más mujeres en energía es más desarrollo para Chile”, enfatiza la ejecutiva.

Para la directora de Women in Energy (WEC Chile), esta iniciativa “ha sido un punto de encuentro clave para quienes creemos y trabajamos por una mayor participación femenina en la industria energética. Su aporte no solo ha sido generar conciencia a partir de datos y estudios, sino también acompañar desde la práctica, a través de espacios que han orientado a las organizaciones sobre cómo incorporar más mujeres de manera efectiva y sostenible”.

laborales, competencia por talento especializado y limitaciones para escalar nuevas tecnologías.

Actualmente, la cifra de mujeres en niveles operarios en este sector es de solo un 3%, mientras que en puestos técnicos llega a un 5%. “El país está dejando fuera del sistema productivo a una parte sustantiva del talento potencial disponible. Incorporar mujeres en mayor proporción,

especialmente en niveles técnico-profesionales, no solo constituye una medida de equidad, sino en estrategia económica y productiva clave para asegurar la viabilidad y velocidad de la transición energética en Chile”, plantea la ejecutiva.

El problema ya es una realidad. Según la presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía, Pía Suárez, “cerca del 70% de las empresas

del sector reconoce tener vacantes recientes, mientras que, en el proceso de contratación, más del 82% declara haber tenido dificultades serias para cubrir puestos”.

Para la líder de Educación TP de Fundación Chile, Susana Silva, “si el país busca sostener la velocidad de la transición energética y ampliar la base de capital humano, la participación de mujeres en roles técnicos es

estratégico”. De no hacerlo, añade, comenzarán a “aparecer cuellos de botella inevitables, aumentan los costos y los procesos pierden eficiencia”. Y, sobre todo, no se podrán sostener las nuevas inversiones.

Modelos colaborativos

La presencia de mujeres ayuda a la industria a un mejor desempeño, resiliencia y velocidad de ejecución, plantea la socia de human capital en Deloitte, Claudia Cornejo. “Cuando los espacios de liderazgo son homogéneos, las preguntas que se hacen también tienden a serlo, reducen diversidad cognitiva, empobrece la deliberación estratégica y el riesgo aumenta”, detalla. Lo contrario, permite a las empresas mejorar su

capacidad de adaptación, añade.

Para dar vuelta este escenario han surgido iniciativas relevantes para lograr una mayor participación. Desde la industria, por ejemplo, hay esfuerzos coordinados y “acciones con organizaciones de la sociedad civil como Ingeniosas, que trabajan desde etapas escolares para fomentar vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y jóvenes, abordando uno de los problemas de fondo: los estereotipos que influyen en la elección de carrera”, resalta Valenzuela.

Desde ACERA, por ejemplo, se están impulsando tres líneas de acción: fortalecer el pipeline formativo con liceos, CFT y universidades, con exposición temprana y experiencias prácticas; conectar formación con empleo mediante prácticas estructuradas, mentorías y certificaciones técnicas en renovables, almacenamiento y gestión digital de activos; e instalar métricas en las empresas para seguir la participación femenina en roles técnicos, metas de contratación y trayectorias de liderazgo.

“Ampliar la participación de mujeres en energía no es simbólico: es una decisión estratégica de competitividad y seguridad energética para sostener la electrificación y la digitalización del país”, concluye la directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas.

SOLO
5%
DE LOS PUESTOS
TÉCNICOS DE LA
INDUSTRIA SON
OCUPADOS POR
MUJERES.