LITORALPRESS

Fecha: 26-03-2026
Medio: Revista Electricidad
Supl. : Revista Electricidad
Tipo: Noticia general
Título: **“La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”**

Pág. : 41
Cm2: 469,5

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

“La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”

Bernardita Espinoza, Vicepresidenta del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional:

LA EJECUTIVA ANALIZA LOS RETOS DEL SISTEMA ELÉCTRICO Y LA GOBERNANZA DEL COORDINADOR, JUNTO CON LOS AVANCES Y BRECHAS EN EQUIDAD DENTRO DE LA INDUSTRIA.

Desde el Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional, Bernardita Espinoza aborda los principales desafíos de la operación y la institucionalidad del sistema en Chile, en un contexto de alta penetración de energías renovables y creciente complejidad técnica.

En entrevista con Revista Electricidad, la ejecutiva también reflexiona sobre el avance de las mujeres en la industria, las barreras persistentes y el aporte de la diversidad en espacios de decisión dentro de un sector altamente especializado.

Desde la vicepresidencia del Consejo Directivo, ¿cuáles son las principales responsabilidades y desafíos en la gobernanza del Coordinador?

Desde la Vicepresidencia del Consejo Directivo, mi responsabili-

LITORALPRESS

Fecha: 26-03-2026
Medio: Revista Electricidad
Supl. : Revista Electricidad
Tipo: Noticia general
Título: **“La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”**

Pág. : 42
Cm2: 529,2

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

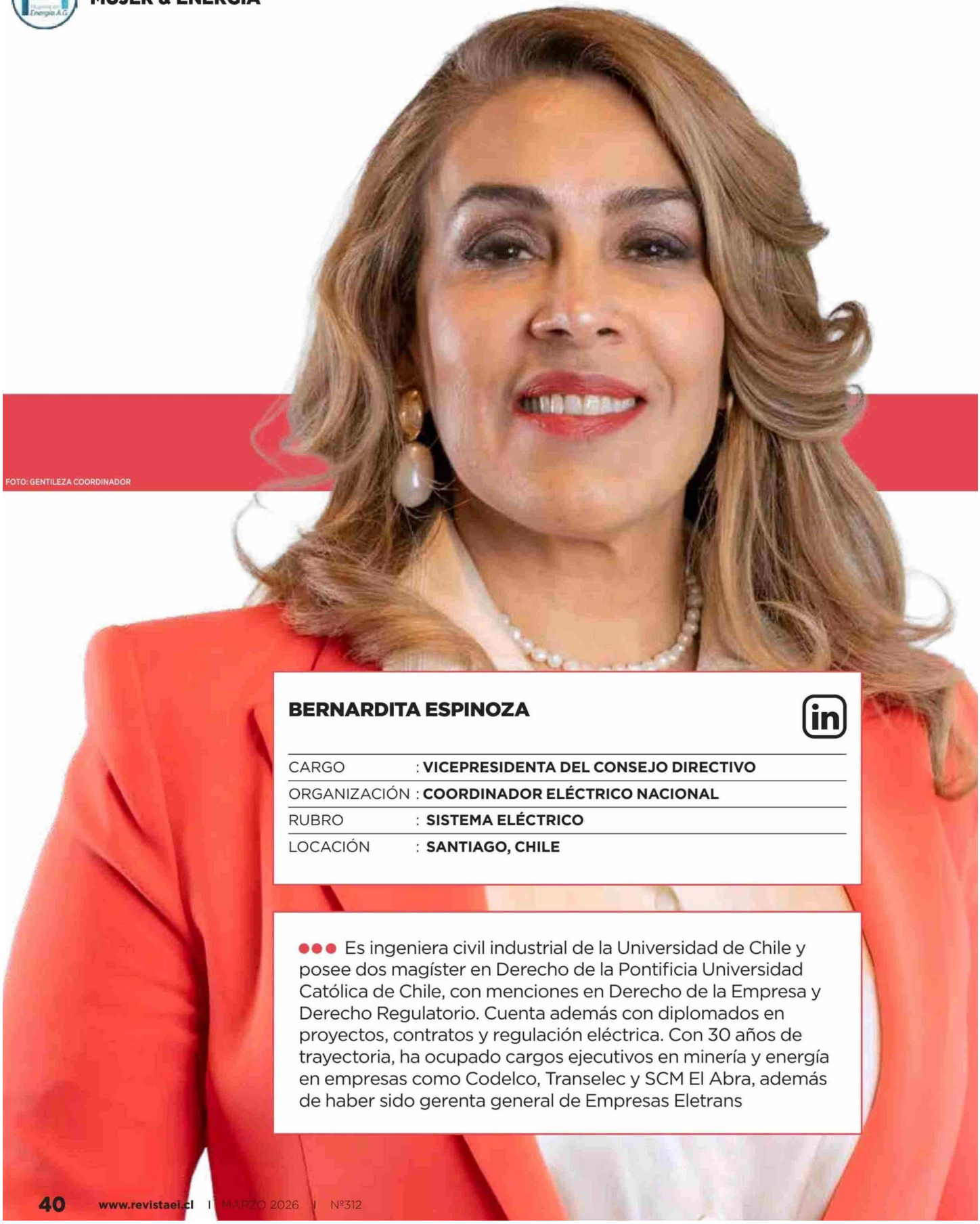

FOTO: GENTILEZA COORDINADOR

BERNARDITA ESPINOZA

CARGO	: **VICEPRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO**
ORGANIZACIÓN	: **COORDINADOR ELÉCTRICO NACIONAL**
RUBRO	: **SISTEMA ELÉCTRICO**
LOCACIÓN	: **SANTIAGO, CHILE**

●●● Es ingeniera civil industrial de la Universidad de Chile y posee dos magíster en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con menciones en Derecho de la Empresa y Derecho Regulatorio. Cuenta además con diplomados en proyectos, contratos y regulación eléctrica. Con 30 años de trayectoria, ha ocupado cargos ejecutivos en minería y energía en empresas como Codelco, Transelec y SCM El Abra, además de haber sido gerenta general de Empresas Eletrans

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 26-03-2026
Medio: Revista Electricidad
Supl. : Revista Electricidad
Tipo: Noticia general
Título: “La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”

Pág. : 43
Cm2: 384,3

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

dad principal es contribuir a que la gobernanza del Coordinador sea técnicamente sólida, institucionalmente robusta y efectivamente independiente, sin perder nunca de vista que operamos un sistema que le pertenece a todos: a las personas, a la industria, a las regiones y al país.

En lo concreto, el rol exige contribuir a resguardar la autonomía e independencia del Coordinador, cuidando que las decisiones se tomen con criterios técnicos, trazables y consistentes; fortalecer la calidad del proceso decisional, donde la discusión sea profunda, con antecedentes objetivos, y con una mirada de corto, mediano y largo plazo.

Además, como Consejo Directivo tenemos a cargo la relación institucional con los otros organismos que forman parte de esta industria, comenzando por el Ministerio de Energía, que lidera la política energética; la Comisión Nacional de Energía, que regula, y la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, que fiscaliza.

¿Cuáles son hoy los principales desafíos del sistema eléctrico chileno en operación e institucionalidad?

En operación, el desafío central es que el sistema, que está en proceso de transformación y es más complejo que hace 10 años atrás, se adapte resguardando los principios de la coordinación, como es la operación segura y económica, así como el acceso abierto a las redes.

Esto ha implicado que la forma de operar el sistema no sea igual que antes, y seguirá evolucionando a medida que el sistema continúa su transformación, pasando de un predominio de la generación sincrónica a una matriz con alta penetración de energías renovables y sistemas de almacenamiento, basadas en inversores.

De este modo, veo, al menos, cuatro desafíos operacionales claros. Primero, resiliencia y recuperación, porque debemos estar preparados para contingencias complejas y para recuperar servicio con agilidad y coordinación.

Segundo, fortaleza de red, porque necesitamos acelerar la incorporación de tecnologías -como la del tipo grid-forming- que permitan que las plantas basadas en inversores contribuyan a la estabilidad de la red.

También es necesario avanzar en las exigencias y la visibilidad en tiempo real de los PMGD, dado el peso que tienen en la operación actual, donde pueden repre-

LITORALPRESS

Fecha: 26-03-2026
Medio: Revista Electricidad
Supl. : Revista Electricidad
Tipo: Noticia general
Título: **“La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”**

Pág. : 44
Cm2: 467,1

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

sentar hasta 25% de la demanda en horario diurno.

Finalmente, sin transmisión no hay transición, así de simple. La transmisión es una de las condiciones habilitantes de la transición energética. Sin infraestructura, comunicaciones y telecontrol resilientes, la transición se vuelve frágil.

En el marco del Mes de la Mujer, ¿cómo evalúa la evolución de la participación femenina en el sector energético?

Ha habido avances, sin duda. Hoy vemos más mujeres en áreas técnicas, en operación, en planificación, en regulación y en posiciones ejecutivas. Eso no ocurrió por casualidad, sino porque muchas mujeres —por décadas— tuvimos que demostrar, una y otra vez, que la competencia no tiene género.

Pero sería ingenuo decir que la tarea está terminada. Aún persisten barreras que son menos explícitas que antes, pero igual de reales: redes informales cerradas, sesgos de evaluación, y una cultura que en ocasiones todavía le exige a la mujer “probar el doble”.

Mi evaluación es positiva, pero exigente: vamos avanzando, pero el sector necesita acelerar en tres planos: primero, más muje-

LITORALPRESS

Fecha: 26-03-2026
Medio: Revista Electricidad
Supl. : Revista Electricidad
Tipo: Noticia general
Título: “La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica”

Pág. : 45
Cm2: 394,4

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

res en roles críticos, como los de operación, mantenimiento, ingeniería, dirección de proyectos; condiciones reales de desarrollo a través de mentorías, patrocinio ejecutivo y trayectorias que no se corten por etapas de vida; y tolerancia cero al menosprecio y al acoso. Esto último no es una consigna, sino que un estándar civilizatorio y profesional.

La incorporación del talento y capacidades de las mujeres a las organizaciones privadas y públicas no es un deber moral, es una decisión inteligente, estratégica y racional que apunta a enriquecer la toma de decisiones clave.

¿Cómo incide la mayor presencia de mujeres en liderazgo en la toma de decisiones técnicas y estratégicas del sector eléctrico?

Sí, y lo digo con claridad: aporta en forma fundamental, pero no por “esencia femenina” ni por romanticismo. Aporta porque diversidad de visiones, perspectivas, sumada a un talento innegable, redunda en un mejor análisis, y porque cuando un equipo directivo es homogéneo, tiende a repetir sesgos y a sobreconfiar.

En sectores técnicos, la toma de decisiones estratégicas requiere combinar aspectos como información objetiva o datos; comprensión del riesgo; visión sistémica y sensibilidad social.

Más mujeres en liderazgo aumenta la probabilidad de incorporar esas miradas de forma equilibrada, especialmente en un contexto donde la transición energética no es solo tecnológica: es también social, territorial y cultural.

Desde su trayectoria, ¿qué habilidades han sido clave para liderar en una industria altamente técnica como la eléctrica?

He aprendido que en industrias técnicas, el liderazgo se gana con tres pilares rigurosidad, dominando los fundamentos de los temas; carácter y templanza para sostener decisiones difíciles, incluso cuando son impopulares, y capacidad de traducir lo técnico a lo humano, explicando con la mayor claridad posible por qué algo es necesario, qué riesgos se gestionan y cómo impacta a la ciudadanía.

Además, sumaría dos aprendizajes personales que considero decisivos. Primero, nunca pedir permiso para ocupar el espacio, ni esperar que te lo ofrezcan, y luego construir autoridad sin estridencia: la firmeza no requiere gritos, si no que consistencia.