

"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.

**D**esde 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-

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

VPE: \$ 112.184

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

Sin Datos

Sin Datos

☐ No Definida

MUJER &amp; ENERGÍA

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



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

VPE: \$ 81.467

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

Sin Datos

Sin Datos

☐ 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-

Fecha: 26-03-2026  
Medio: Revista Electricidad  
Supl.: Revista Electricidad  
Tipo: Noticia general

Pág.: 44  
Cm2: 467,1  
VPE: \$ 99.031

Tiraje:  
Lectoría:  
Favorabilidad:

Sin Datos  
Sin Datos  
☐ No Definida

Título: "La incorporación del talento y capacidades de las mujeres no es un deber moral, es una decisión estratégica"



**MUJER & ENERGÍA**

“

**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”.**

FOTO: GENTILEZA COORDINADOR

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-



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

VPE: \$ 83.623

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

Sin Datos

Sin Datos

☐ 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, redundan 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 informa-

ción 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. 