

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

CHILE



@RevistaFactordeExito  
www.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Exito



@RevistaFactordeExito



Mujeres con talento  
es lo que necesitamos

## Marta Alonso Pelegrín

Directora de América del Sur  
en GLOBAL ENERGY SERVICES (GES)

El efecto transformador  
del liderazgo femenino

### ● Patricia Tatto

Vice President America - ATA  
Renewables - Directora general de  
Mujeres en Energía Renovable México

La mujer es motor  
de la transición energética

### ● Cristina Melo

Abogada  
Democratizando el acceso  
a la información sobre  
derecho laboral

### ● Ana Karina López Cárdenas

Estratega de negocios, reputación, crisis y  
sostenibilidad/Speaker EXMA Global

La maternidad ha sido el  
mejor boost de energía y  
creatividad en mi vida y mi  
mejor proyecto

### GENTE DE ÉXITO

#### Karen Montalva

Conferencista

La importancia de cultivar  
el mundo interior

# SI TU AGENCIA PIENSA QUE SOLO NECESITAS ANUNCIOS

NECESITAS CAMBIAR

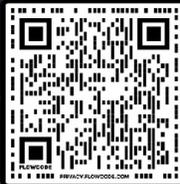
DE AGENCIA

**Brandstore**

LA PRIMERA  
COMUNIDAD  
CREATIVA  
COLABORATIVA

# VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDE  
A TODAS NUESTRAS  
EDICIONES



## Isabel Figueroa de Rolo

CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

### El poder transformador del **liderazgo femenino**

**E**n un mundo cada vez más competitivo y cambiante, las empresas necesitan contar con líderes capaces de adaptarse, innovar y motivar a sus equipos para alcanzar los objetivos. En este escenario, las mujeres han demostrado desempeñar un rol fundamental y diferenciador.

Según diversos estudios, las mujeres tienden a ejercer un liderazgo participativo, empático, inspirador y comunicativo, que favorece el desarrollo de los talentos, la eficiencia, el clima organizacional y el cumplimiento de las metas. Además, las empresas que incorporan a mujeres en sus juntas directivas ven incrementados sus beneficios entre un 5 % y un 20 %.

Pero el liderazgo femenino no solo beneficia a las organizaciones, sino también a la sociedad en su conjunto. Las mujeres líderes contribuyen a cerrar las brechas de género, generan cambios positivos a nivel individual y colectivo, e impulsan el desarrollo económico, social y ambiental.

Por eso, en esta edición queremos reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres que lideran la transformación en diferentes ámbitos: político, empresarial y social. Compartiremos una selección de mujeres que nos contarán sus experiencias, desafíos y aprendizajes como líderes en sus respectivos campos. Sin embargo, somos conscientes de que hay muchas más que merecen nuestro aplauso y admiración.

Esta edición nos llena de orgullo y esperanza al ver cómo las mujeres asumen un rol protagónico en un mundo que necesita de su talento, creatividad y compromiso. También nos invita a reflexionar sobre los desafíos que aún quedan por superar para lograr la equidad de género y la participación plena de todas las personas en la construcción de un futuro mejor.



# Donde Dios Descansó el Séptimo Día

Un paradisiaco lugar  
en la isla del Gran Roque,  
archipiélago de Los Roques - Venezuela

- Atención con calidez humana
- Confort, lujo y servicio de excelencia
  - Restaurante, bar y discoteca
- Respeto, Integridad, innovación y responsabilidad con los huéspedes



**POSADA**  
**GALAPAGOS**

☎ +584142417377/04142649949/04142068137

✉ posadagalapagoslosroques@gmail.com

🌐 <https://posadagalapagos.com.ve>

📷 @posadagalapagoslosroques

# [contenido]



Mujeres con talento es lo que necesitamos

pág. **12** | **Marta Alonso Pelegrín**  
Directora de América del Sur en GLOBAL ENERGY SERVICES (GES)



La mujer es motor de la transición energética

pág. **20** | **Patricia Tatto**  
Vice President America - ATA Renewables  
Directora general de Mujeres en Energía Renovable México



Democratizando el acceso a la información sobre derecho laboral

pág. **24** | **Cristina Melo**  
Abogada



La maternidad ha sido el mejor boost de energía y creatividad en mi vida y mi mejor proyecto

pág. **30** | **Ana Karina López Cárdenas**  
Estratega de negocios, reputación, crisis y sostenibilidad/  
Speaker EXMA Global

gente de éxito



La importancia de cultivar el mundo interior

pág. **33** | **Karen Montalva**  
Conferencista

ESPECIAL

Mujeres  
FACTOR DE ÉXITO   
2023

El efecto transformador del liderazgo **femenino**

pág. **38**

# directorio

## ► Revista Factor de Éxito Chile Número 9, Año 2



**CEO y Directora Editorial:**  
Isabel Mariella Figueroa de Rolo  
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

**Dirección Administración y Finanzas:**  
Isabel Cristina Rolo Figueroa

**Comité Ejecutivo:**  
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo  
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa  
Arianna Rolo Figueroa

**Director de Arte:**  
Héctor Rolo Pinto

**Directora de Mercadeo y Ventas:**  
Arianna Rolo

**Directora de Comunicaciones Internacionales:**  
Jacqueline León

**Directora de Comunicaciones:**  
Siddhartha Mata

**Coordinadora de Comunicaciones:**  
Eidrix Polanco

**Periodistas:**  
Isamar Febres  
Magnolia Sánchez  
Baudy Dávila

**Coordinadora de contenidos:**  
Tina Pérez

**Asesor comercial:**  
Rosely Matos

**Secretaria Administrativa:**  
Eimy Pimentel

**Contenidos web:**  
Roberto Rolo

**Content Manager:**  
Gabriela Alfonso

**Diseño y Diagramación:**  
Luis Gota

**Webmaster:**  
Juan Rebolledo

**Portada:**  
Marta Alonso Pelegrín  
Directora de América del Sur  
en GLOBAL ENERGY SERVICES (GES)

**Articulistas:**  
Álvaro "Cuco" de Venegas  
Ingrid Soto

**Colaboración:**  
Fernanda Contreras  
Directora Comercial de Walk the Talk

**Revista Factor de Éxito Chile**  
info@chile.revistafactordeexito.com

**Instagram:** @RevistaFactordeExito

**Twitter:** @RevistaFDE

**Facebook:** Revista Factor de Éxito  
www.revistafactordeexito.com

**Sede Principal:**  
Factor de Éxito Rolga Group SRL  
RNC 1-3135817-9  
Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.  
Local C-6.  
Ensanche Naco, Santo Domingo.  
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479  
info@revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito República Dominicana**  
info@revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito Atlanta**  
info@atlanta.revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito Colombia:**  
info@columbia.revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito Ecuador**  
info@ecuador.revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito México**  
info@mexico.revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito Miami**  
info@miami.revistafactordeexito.com

**Revista Factor de Éxito Panamá**  
info@panama.revistafactordeexito.com

## Renovación

**E**n una concurrida votación por parte de los socios de World Energy Council WEC Chile, la entidad concretó la renovación de su Directorio, el cual quedó conformado por doce integrantes, de los cuales cuatro son mujeres. En la ocasión también se generó el cambio del grupo de consejeros, eligiéndose a cinco nuevos representantes.

El proceso de elección se realizó de manera presencial en el marco de la Asamblea Anual de Socios 2023.

Cabe destacar que de las directoras electas, dos corresponden a embajadoras de Women in Energy WEC Chile, el programa de liderazgo femenino de la organización. Ellas son: Jocelyn Ann Black, gerente de Clientes de IMELSA Energía, y Javiera Vásquez, gerente de Asuntos Públicos de Prime Energía Chile.

El resto del board quedó compuesto por: Karin Niklander, de AES Andes; Claudia Carrasco, de Transelec; Sebastián Bernstein, de Metrogas; Juan Francisco Mackenna, de Carey Abogados; Marcelo Merli, de Siemens Energy; Claudio Ortiz, de Cisco; Claudio Seebach, de Generadoras de Chile; Pablo



Vásquez, de Deloitte; Pablo Villarino, de ENGIE Chile, y Pablo Urzúa, de Enel Chile.

En cuanto a los consejeros, estos son: Matías Cox, de GPM; Matías Coll, de Smartclarity; Óscar Falcón, de Black & Veatch Chile; Óscar Morales de Latin America Power, y Mario Velázquez, de Schneider Electric.

Previo a la votación, la Directora Ejecutiva de WEC Chile, María Trinidad Castro, hizo un recuento del último año de iniciativas y actividades realizadas junto a los socios y contó detalles de lo que será el 26° Congreso Mundial de Energía que tendrá lugar en la ciudad de Rotterdam, en 2024.

## Liderazgo femenino

**L**os ministerios de Hacienda y de Economía, Fomento y Turismo publicaron el cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile, que analizó las cifras de participación femenina en el mercado laboral y en cargos directivos durante 2022, dando cuenta de una tendencia positiva a lo largo de los últimos años respecto del número de mujeres en directorios de empresas públicas y privadas.

Según información de los ministerios, la participación de mujeres en directorios de empresas aumentó de un 13,2 % en 2021 a un 14,7 % en 2022, a la vez que el número de empresas con cero directoras disminuyó de 164 a 148 en el último año. Así también, las mujeres directoras representaron el 56 % de los directorios de las 29 empresas públicas del país.

Y aunque estas cifras han ido al alza durante los últimos años, la participación de mujeres en directorios de empresas continúa siendo baja en comparación a la de los hombres, realidad que se espera subsanar, una vez aprobado el proyecto de ley Más Mujeres en directorios, que busca establecer un mínimo de participación femenina en los directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, es del 40 % en seis años.

“Estas mujeres que hoy vemos en cargos directivos o presidiendo gremios empresariales han abierto una puerta que no hace más que ensanchar las



oportunidades y niveles de participación de las mujeres donde esperamos sea hasta alcanzar la igualdad”, manifestó al respecto la ministra de la Mujer y la Equidad de Género Antonia Orellana.

## Financiamiento para Mujeres

**E**l ministro de Economía, Fomento y Turismo, Nicolás Grau, junto al vicepresidente Ejecutivo de Corfo, José Miguel Benavente, anunciaron el nuevo programa de garantías de Corfo, FOGAIN Mujeres, que mejorará el acceso a financiamiento de empresas lideradas por mujeres para capital de trabajo, inversión y/o refinanciamiento, de todo Chile

En detalle, este programa otorgará una cobertura especial de hasta 90 % del financiamiento, a empresas lideradas por mujeres, que registren ventas por hasta UF25.000 al año.

Al respecto, el ministro de Economía, Nicolás Grau indicó que “Es una evidencia que el sistema financiero no les está dando todos los préstamos que debieran tener, así que este instrumento busca ayudar a saldar esa deuda y, de esa manera, lograr el desarrollo pleno de cada una de las mujeres”, señaló.

Finalmente, el vicepresidente ejecutivo de Corfo, José Miguel Benavente resaltó que, “después de la pandemia nos dimos cuenta de que las mujeres han perdido un terreno, particularmente, en el desarrollo del mundo empresarial”.



Para acceder a este beneficio, las interesadas deberán acercarse a la institución financiera de su preferencia. En el caso de BancoEstado, la entidad anunció que tendrá operativo de FOGAIN Mujeres.

La gerente general de Créditos de BancoEstado, Soledad Ovando, afirmó que el banco tiene casi 900.000 clientes de micro, pequeñas y medianas empresas, cerca de 400.000 son mujeres y solo 140.000 tienen un crédito vigente.

## Más Mujeres en Directorios

**L**a Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó el proyecto de Ley Más Mujeres en Directorios, que fija una cuota paritaria y de aplicación gradual en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.

Se trata de una iniciativa del Ministerio de Economía elaborada junto al Ministerio de la Mujer y Equidad de género y la Comisión para el Mercado Financiero que deberá ser revisada por la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados.

Este proyecto establece que este tipo de sociedades tendrán una cuota de al menos de un 20% de mujeres en sus directorios hasta el tercer año de entrada en vigencia la ley, que se elevará a un 40% entre el tercer y sexto año.

Según el Ministerio de Economía, si no se cumple con esta cuota, las compañías deberán informar a la CMF de las razones del incumplimiento, que serán publicadas. Si el incumplimiento se mantiene en el tiempo, asimismo, esta comisión puede aplicar sanciones de acuerdo con las reglas generales como ente fiscalizador.



## Mujer de Éxito

La Cámara Chileno Ecuatoriana de Comercio, destacó la labor de su presidenta, Nicole Verdugo Oviedo, quien tras 3 años en su cargo, ha demostrado lo comprometida que está con expandir la participación y oportunidades de las mujeres tanto en el sector público como privado.

“El desafío está en mostrarnos como emprendedoras, empresarias y mujeres que podemos trabajar en conjunto con nuestros pares y hacer negocios a través del mercado nacional e internacional. Nos vemos enfrentadas a distintas barreras, brechas y dificultades debido a las diversas responsabilidades que debemos asumir, pero también tenemos las oportunidades que trae el mercado por delante”, expresa Verdugo.

Verdugo fue jefa del Departamento de Género de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, donde lideró los equipos negociadores en materias de género en los Acuerdos de Libre Comercio bilaterales y multilaterales. Además, fue la creadora de la línea estratégica del Programa Mujer Exporta y de la incorporación de género para empresas lideradas por mujeres en actividades de comercio internacional.



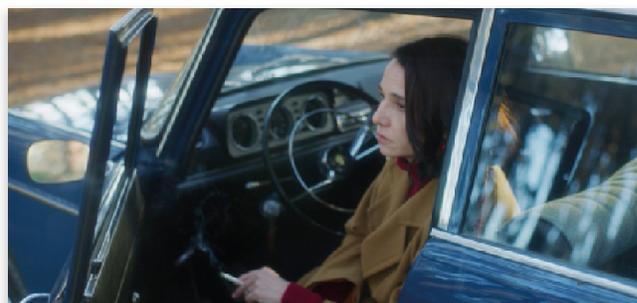
## Directoras de cine

Una muestra del cine chileno de mujeres será parte de una exhibición del Instituto Cervantes de Lisboa. El ciclo contará con tres largometrajes y un cortometraje que firman Manuela Martelli, Maite Alberdi, Claudia Carreño y Valeria Hofmann.

Se trata de una selección de películas con gran reconocimiento internacional en Festivales como Cannes, Biarritz y en algún caso nominadas a los Premios Oscar. Habrá presentaciones como la de la directora Claudia Carreño, radicada en Lisboa y también estrenos exclusivos como el del cortometraje Alien0089 de Valeria Hofmann, que partió con Premio en Sundance.

La muestra es organizada por CinemaChile —la marca del audiovisual chileno en el exterior— en conjunto con el Instituto Cervantes de Lisboa y con apoyo de la Embajada de Chile en Portugal.

El cine chileno durante 2022 logró 219 premios internacionales, en festivales y mercados, con sus películas o proyectos. De este total, 88 premios corresponden a obras dirigidas y producidas por mujeres.



Dentro de estos nuevos realizadores destaca la gran presencia de mujeres directoras que han logrado un reconocimiento tan alto como Maite Alberdi, quien consiguió que su film “El agente topo” fuese la única película en lengua española nominada al Oscar en 2021.

A ella se suman un creciente número de directoras, entre las que destacan Manuela Martelli, con “1976”, Claudia Carreño que, con su primer largometraje documental, “Cartas de una fanática de Whistler a un fanático de Conrad”, ha sido seleccionada en Festivales como el de Biarritz. Por su parte, el cortometraje “Alien0089”, el primero de ficción de Valeria Hofmann, inició su recorrido este año en festivales en el Sundance, donde ganó el ShortShort Film Special Jury Award for Directing.

## Iniciativa

Scotiabank Chile realizó una campaña con el objetivo de sensibilizar acerca de la brecha que aún existe en los cargos de liderazgo ocupados por mujeres en comparación con los hombres. Este problema de desigualdad ocurre debido a distintas causas, entre ellas, la falta de mujeres referentes dentro de la historia de roles de liderazgo.

Para sensibilizar sobre ello, reunieron a un grupo de niñas y niños, entre 5 y 9 años, al que se le hizo múltiples preguntas en torno a qué es ser líder para ellos, qué los caracteriza, cómo es y debe ser un líder.

Luego de una mañana con ellos y guiados por Fernanda Vicente, miembro del Directorio del Banco (uno de los primeros directorios paritarios en la industria bancaria), las respuestas sorprendieron enormemente a los asistentes. Los niños no diferenciaron características de género y sólo hablaron de aptitudes que una figura líder debe tener.

De esta actividad se construyeron seis cuentos cortos con la ayuda de ChatGPT y DALL-E, donde las mujeres y niñas son protagonistas de diferentes hazañas que los pequeños describieron en esta serie



de preguntas y respuestas. Para fines de exhibición se seleccionaron algunas de las respuestas, pero este trabajo dio como resultado una serie de cuentos en formato libro, hoy disponibles en algunas sucursales de Santiago y regiones.

Se trabajaron materiales para televisión, prensa, redes sociales y un plan digital que invitó a los usuarios a revisar el experimento y descargar el libro de cuentos en la página web, bajo el mensaje “para que más mujeres logren ser líderes, necesitamos que desde niñas comiencen a escribir su historia”.

## Ejecutiva del Año

La Organización Mujeres Empresarias junto al medio Diario Financiero, realizan la Premiación Ejecutiva del Año desde el 2010. Con esto buscan destacar a mujeres en altos cargos ejecutivos que a través de su gestión de excelencia son reconocidas y valoradas por las empresas del país por su capacidad de gestión, innovación e influencia.

“Este 2023 en Mujeres Empresarias y Diario Financiero queremos reconocer la labor de mujeres en la gerencia general de empresas, que dan ejemplo en la toma de decisiones estratégicas y en la gestión de un equipo”, comentan los organizadores.

En su 14ª versión, María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile, ha sido elegida como ganadora del año.

González es un ejemplo inspirador para todas las mujeres que aspiran a liderar en el mundo empresarial. Su historia muestra que el talento, la determinación y el compromiso son elementos clave para alcanzar el éxito en un entorno altamente competitivo.



“Felicitamos además a cada una de las finalistas en esta premiación. Ya que cada una de ellas representa el liderazgo y profesionalismo en los altos cargos empresariales”, expresa la organización.

## **Marta Alonso Pelegrín**

**Directora de América del Sur  
en GLOBAL ENERGY SERVICES (GES)**

### **Mujeres con talento es lo que necesitamos**

A pesar de que las empresas han tomado medidas para adaptar políticas de género, se deben incrementar los esfuerzos, ya que solo un 23 % de mujeres forman parte del sector eléctrico en Chile.

**P**ara Marta Alonso Pelegrín hablar de liderazgo femenino es algo que la entusiasma y la cautiva, y más si se trata de abordar este tema dentro del sector energía, tradicionalmente liderado por hombres, donde lleva más de 25 años dedicada a la generación de energía renovable con foco en Latinoamérica. “Estoy agradecida a Factor de Éxito, por darme la oportunidad de hablar de un tema tan relevante en estos tiempos”, afirma.

Es que la transición hacia un nuevo modelo energético pisa cada vez más fuerte en América Latina y, particularmente, en Chile. Este proceso de cambio y adaptación demanda de organizaciones que fomenten la diversidad y la innovación, ¿cómo se logra esto?

“El talento femenino tiene muchísimo que aportar al mundo corporativo del sector energético. Las mujeres en las organizaciones incrementan el accountability, por eso necesitamos más mujeres en posiciones de toma de decisiones, para implementar los cambios adaptativos que necesitamos en las organizaciones del sector en Chile y América Latina. Las mujeres estamos casi siempre fuera de nuestra zona de confort, y por eso hemos desarrollado una fuerte capacidad adaptativa, de resiliencia y flexibilidad ante cambios imprevistos que generan situaciones inciertas y nos descolocan, como los que nos está tocando vivir en este momento en el sector, tanto a nivel local como en el resto del mundo. A lo largo de mi carrera, he podido comprobar que las mujeres respondemos mejor y más rápido a las crisis incorporando sabiduría y diversidad cuando se trata de interpretar las cosas que nos pasan”, señala Marta, quien desde 2013 es directora de América del Sur en GES, GLOBAL ENERGY SERVICES, empresa especializada en Ingeniería y Construcción en el sector de la energía renovable, con más de 15 GW construidos en más de 45 países.

### ¿Dónde están las diferencias respecto a los liderazgos tradicionales?

*Las mujeres líderes de hoy han desarrollado modelos de trabajo que buscan fomentar el crecimiento personal y que tienen un poder transformador, orientados hacia las personas, la cercanía y la expresividad, y también a la cooperación, la resiliencia, la conducción horizontal y el predominio de lo emocional. Lo cual suele estar en una vereda distinta de lo que nos encontramos en liderazgo masculino que normalmente está más relacionado con habilidades como la estrategia y la competitividad.*

*Aunque se trata de dos estilos de liderazgo diferentes, ni son una verdad absoluta ni venimos así de serie, los seres humanos vivimos con creencias de segunda mano que no hemos elegido, y que nos acompañan siempre porque las aprendimos de niños.*



*La mayor parte de estas diferencias tiene su origen en una estructura social que genera obstáculos, como el conocido “techo de cristal” o los prejuicios de género. El hecho de que podamos diferenciar de esta manera el liderazgo de mujeres y hombres no significa que estas carencias que no puedan ser eliminadas a través del aprendizaje, existen oportunidades formativas que fomentan el liderazgo femenino, y que incentivan a las mujeres a adquirir las habilidades necesarias para desempeñar cargos de alta responsabilidad.*

### Todo se combate con educación.

*Si nos fijamos en el estudio sobre liderazgo femenino que realizó la OIT en 13.000 compañías de todo el mundo, tres de cada cuatro empresas del sector privado que han incluido a mujeres en su directiva han incrementado sus beneficios entre un 5 % y un 20 %, unas cifras difíciles de alcanzar a través de otras medidas que suelen implicar más recursos económicos y humanos. Un 57 % de las empresas que formaron parte de este estudio de países de África, Asia, Europa, Latinoamérica y Oriente Medio asegura que la presencia de mujeres en los cargos directivos consigue promover tanto la llegada de nuevo talento a la empresa como la retención del ya existente, y el 54 % de las empresas encuestadas afirma haber experimentado “mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura” tras incorporar más mujeres en puestos de responsabilidad a sus filas, y el estudio también refleja que las empresas con una mujer como CEO muestran una mayor diversidad de género en puestos de mando. En fin, podríamos seguir aportando cifras de organismos internacionales para sostener que no tener acceso a puestos de liderazgo*

*por ser mujer es algo que como sociedad no podemos tolerar incluso desde un punto de vista moral.*

**¿Recuerdas alguna experiencia tuya, donde hayas visto que uno o más liderazgos femeninos han producido un cambio disruptivo en una Organización?**

*Tuve una jefa que en 1998 desarrolló el primer cluster de parques eólicos en España, casi en contra de los accionistas de la compañía. Gracias a aquella decisión y al tremendo liderazgo que ejercía sobre nosotros, fuimos pioneros a nivel nacional y mundial en el desarrollo de la tecnología de generación eólica, que años más tarde dio lugar al nacimiento de lo que hoy es una de las corporaciones de energía renovable más importante del mundo.*

*Y desde GES vivo cada día observando y aprendiendo de mis compañeras directoras de proyectos que lideran equipos multidisciplinarios en las distintas Unidades de Negocio de la Compañía, haciendo posible lo imposible en cualquier área geográfica del mundo, y afrontando las dificultades con un ánimo envidiable y una humildad que asusta.*

**¿Cuáles son los tres elementos esenciales de ese momento que te gustaría ver replicado en otras organizaciones?**

*Determinación, inspiración y crecimiento personal y de mis compañeras de GES me gustaría aprender humildad, resiliencia y, sobre todo, la sonrisa.*

**¿En qué momento crees que está Chile en relación con la promoción de talento femenino?**

*Chile podría exportar al mundo talento femenino, gracias principalmente al trabajo de las políticas públicas que promueve el país en materia de género. En el caso concreto del sector energético el Programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía es un modelo a seguir a nivel internacional, y confirma una clara y eficiente manera de hacer las cosas en materia de género.*

*A través de una mesa público-privada, este programa ha logrado que más de 100 empresas del sector energético chileno adhieran a esta iniciativa, alrededor de la cual se desarrollan de forma permanente acciones en favor de la incorporación de más mujeres a diferentes niveles de las*

*organizaciones del sector, sin restricciones de acceso para ninguna.*

*Y también es un modelo a exportar la transformación energética de Chile, que en poco más de una década ha logrado que la energía renovable sea la principal fuente de generación del sistema eléctrico, con un horizonte de compromiso consensuado con los principales actores del mercado de lograr un sistema 100 % renovable en el año 2050, a través de la Política Energética Nacional vigente.*

*Pero, para semejante desafío, necesitamos personas bien entrenadas para generar cambios, con capacidad de adaptación y dispuestas a imaginar mundos nuevos. Necesitamos personas cercanas que quieran cooperar y sepan vincular a las personas*

*con un propósito, cualidades propias de los liderazgos femeninos. Este es el momento perfecto para incorporar más mujeres en posiciones de liderazgo en el sector, sin miedo a llamar la atención, capaces de ser compasivas con ellas mismas y con los demás, capaces de desafiar su forma de pensar para identificar las creencias que las limitan y valorar las posiciones defendidas por otros, mujeres con poder porque es la única forma de cambiar cosas, y con ambición y seguridad en ellas mismas. El mejor regalo que podemos hacer al sector energético de Chile y de América Latina es incorporar cada vez más mujeres a este proceso de transición energética que estamos viviendo.*



**Si tuvieras que impulsar dos o tres políticas públicas para reforzarlos, ¿cuáles serían y por qué? Y en específico, en el sector energético, ¿hay alguna política pública que reforzarías a partir de mañana?**

*Además de impulsar el proyecto de ley de aumentar la participación de mujeres en los directorios de sociedades anónimas abiertas, que ya está en marcha, pondría todos los esfuerzos en desarrollar programas de capacitación a lo largo de Chile orientados a adquirir habilidades de liderazgo. También pondría mucha atención en procurar que las mujeres que opten a puestos en Directorios hayan desempeñado anteriormente funciones ejecutivas, de lo contrario el aporte puede verse muy comprometido.*



En el sector energético necesitamos mujeres que ejerzan liderazgos que impacten, de los que mueven agujas, de los que cambian rumbos y de los que hacen que las cosas pasen.



*Las necesitamos en todos los niveles de las organizaciones, pero principalmente en posiciones de dirección donde se toman las decisiones, porque el mundo solo va a cambiar cuando cambien las organizaciones. Mujeres con talento es lo que necesitamos, que a su vez se rodeen de talento y puedan conducir los cambios en los equipos en lugar de padecerlos, porque la inmensa mayoría de los y las ejecutivas en las empresas lo que hacen es padecer los cambios en lugar de conducirlos. El liderazgo no solo corresponde a las jefaturas, el liderazgo se ejerce también entre pares y a cualquier nivel organizacional.*

**¿Qué le dirías a una joven profesional que parte su desarrollo profesional? Un consejo...**

*Que no va a ser fácil y que no va a ser gratis, que habrá costos. Le diría que se cuestione y que aprenda a escuchar, porque el secreto de la persuasión no está en hablar sino en escuchar. Que trate de desempeñarse en su función con pasión, entusiasmo y determinación. Le diría que las carreras no siempre son lineales y que, a veces, no sucede el plan soñado, pero que en el camino habrá seguro fantásticos descubrimientos y futuros extraordinarios en los que jamás pensó. Le diría que pida ayuda y que busque mentores. Y, sobre todo, le diría que sueñe en grande y trabaje para su sueño, no importa si es difícil ni tampoco importan las caídas, su propósito es lo que hará que se ponga de nuevo en pie y el empuje le seguirá impulsando para lograr grandes cosas, y a lo largo del camino aprenderá que progresar no es una meta sino una espiral ascendente. También le diría que lo que sostiene a un líder no es lo que se ve sino lo que tiene dentro y que ojo con la exhibición, porque puede ser un disfraz.*

**¿Cuál es su visión sobre la evolución que ha tenido la inserción de la mujer en el mercado energético chileno?**

*Veo que cada vez son más las empresas del sector en Chile que están tomando medidas para adaptar políticas de género, sin embargo, hemos de incrementar los esfuerzos, ya que sólo un 23 % de mujeres forman parte del sector a nivel nacional.*

*Y también hemos de poner atención en no aplicar las políticas del “nice to have”, porque después el daño es mayor y son las mujeres las grandes perjudicadas. Está comprobado que las políticas de diversidad y*

*género aumentan el capital social y la reputación de las empresas, por eso es muy importante poner empeño en que los programas de género sean diseñados al servicio de las mujeres y no de las instituciones que los promueven. Hay que concentrar los esfuerzos en la calidad de los programas de capacitación orientados al ejercicio de liderazgo.*

*Y más allá del impulso institucional, las propias mujeres en Chile de manera individual, han dado un paso hacia delante con proactividad para fomentar la diversidad, creando asociaciones y foros que promueven la participación del talento femenino, fomentando el diálogo, el intercambio de experiencias, los foros sectoriales y, en definitiva, las relaciones en el contexto profesional.*

*Por otra parte, si miramos a nuestro alrededor vemos que el 80 % de las empresas de América Latina y el Caribe dicen haber desarrollado programas dirigidos a mujeres, sin embargo, menos del 30 % hacen seguimiento para medir resultados, y ese es otro gran problema. Las empresas que promuevan programas de género deben tener planes de acción medibles, de lo contrario todo se queda en un plan cosmético que no ayuda. Y si miramos al resto del mundo, tomando como referencia el Informe Women in Business 2022 de Grant Thornton, junto con un aumento general del porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres, todas las regiones alcanzaron o superaron el 30 %, lo cual debería consolidar la tendencia hacia la paridad de género en todas las regiones del mundo. El aumento global se debe en gran medida a las mejoras en África y APAC. África sigue representando una historia de éxito para las mujeres líderes, alcanzando el 40 % de los puestos directivos, muy por encima de la media mundial. Esto supone un aumento con respecto al 39 % de 2021 y un paso significativo desde el 30 % en 2018.*

**De acuerdo con su experiencia en el sector energético, tanto en Chile como en Europa, ¿cuáles cree que son los mayores desafíos que aún falta por sortear en este ámbito?**

*El principal desafío a nivel mundial es sin duda la brecha salarial. Uno de los principios fundacionales de la UE consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea es “igual salario por igual trabajo”, y es abordado supervisando el cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de remuneración.*

*La igualdad de género sigue siendo una prioridad para las empresas europeas, sin embargo, aún nos queda mucho por hacer para alcanzar la paridad real. El Foro Económico Mundial calcula 151 años para cerrar la brecha de participación y oportunidades económicas, algo que es absolutamente inaceptable, y el 23 % de participación femenina en el sector en Chile es una cifra baja que hay que tratar de incrementar por todos los medios.*

*El ODS 5 de Naciones Unidas es uno de los objetivos que más trabajan las empresas del sector energético que se han adherido al Pacto Mundial de la ONU, y España en concreto se sitúa en primera posición. El ‘Observatorio sobre el Rol de la Mujer en las Empresas del Sector Energético’, realizado por AEMENER (Asociación Española de Mujeres de la Energía), ha analizado la evolución de las mujeres en el sector desde distintos parámetros. Así, la presencia femenina en 2020 fue del 29 %, habiendo aumentado un 2 % anual desde 2010. Este número tiene una mayor representatividad en puestos técnicos y administrativos además de en mandos intermedios en los cuales la presencia ha superado el 33 %. No así en las posiciones de operarios donde reflejan una cuota sustancialmente menor. Respecto a la alta dirección, aunque el porcentaje en 2020 fue de un escaso 25 %, la buena noticia es que en una década el incremento ha sido del 45 % aproximadamente.*

*Otros datos que arroja el estudio es la diferencia de representación de la mujer por tipo de empresa: las mujeres tienen una participación mayor en empresas pequeñas (un 46 % en empresas de menos de 20 empleados, frente a un 29 % en empresas de más de 1000 empleados, aproximadamente).*

*En el Informe elaborado de manera conjunta entre la Agencia Internacional de Energía Renovable y la*

*OIT, el sector renovable creó en 2021 más de 12,7 millones de puestos de trabajo en todo el mundo.*

**¿Dónde cree que se debería poner el foco actualmente para avanzar en una transición energética que incluya los liderazgos femeninos?**

*Fundamentalmente en dos ejes, por un lado, lograr que más mujeres asuman posiciones de liderazgo y, por otro, retener a las mujeres líderes que ya forman parte de sus organizaciones. Para esto, las empresas deben duplicar sus metas responsabilizando a los líderes, ofreciéndoles capacitación específica para que dispongan de más instrumentos para apoyar a sus equipos. Pero, los programas deben ser de alta calidad, porque tal y como reflejan los estudios, los programas de género de baja calidad pueden ser más dañinos que no hacer nada. Deben ofrecer flexibilidad, beneficios de cuidado infantil y apoyo en salud mental; deben identificar dónde están las interferencias que impiden que hombres y mujeres accedan a promociones internas en términos de igualdad, y hacer seguimiento a los resultados para asegurarse de que sean equitativos erradicando los aspectos sesgados del proceso de evaluación.*

*Las mujeres líderes son más propensas a dejar sus trabajos si su empresa no está comprometida con la DEI, y más de dos tercios de las mujeres menores de 30 años que quieren ser líderes sénior, son más propensas que las mujeres líderes actuales a esta condición. Las empresas que no tomen medidas pueden tener dificultades para reclutar y retener a la próxima generación de mujeres líderes.*



*La transición energética es un proceso de transformación que está cambiando el mundo y para este viaje necesitamos un alto grado de adaptación tanto del mundo público como privado. Para lograr un progreso significativo y sostenible hacia la igualdad de género, las empresas deben ir más allá de las acciones implementadas hasta ahora.*

*Como nos recuerda el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Las empresas juegan un rol clave en la construcción de un mundo más inclusivo y sostenible, y no pueden prosperar en sociedades que fracasan y que no tienen en cuenta los límites. Y aquí quiero hacer mención expresa a las mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión, por vivir en circunstancias con mayor dificultad para encontrar empleo y a las niñas que no están en el lugar que se merecen.*

# FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

REPÚBLICA DOMINICANA   
ISSN 2570-0100

## Antonia Antón de Hernández

Vicepresidenta ejecutiva senior de Gestión Humana, Transformación Cultural, Administración de Créditos y Cumplimiento del Banco Popular Dominicano

Gente feliz es gente más plena y productiva

## El talento humano como motor de crecimiento empresarial

### Annerys Rodríguez

Directora senior de Gestión Humana de AFP Reservas

Nuestra gente no son colaboradores, somos una gran familia

### Janelle Ramos

Directora de Gestión Humana de V Energy

Las personas son las responsables de dar vida a las organizaciones

### Laura Haché

2da. VP Talento y Cultura de APAP

APAPsionada, la clave está en la cultura empresarial

Gente de Éxito

### Thony Da Silva

Socio director de Pizzolante

Cada día de ejercicio profesional representa un nuevo desafío

WWW.REVISTAFACTOREXITO.COM

@RevistaFactordeExito

Revista Factor de Éxito



# PLATAFORMA INTERNACIONAL PARA EL LIDERAZGO, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

CHILE | COLOMBIA | ECUADOR | MÉXICO | PANAMÁ  
REPÚBLICA DOMINICANA | MIAMI | ATLANTA | NEW YORK



DESCARGA TODAS NUESTRAS EDICIONES AQUÍ >>>



# Patricia Tatto

Vice President America - ATA Renewables  
Directora general de Mujeres en Energía  
Renovable México

## La mujer es motor de la transición energética

Si no se incluye a la mujer como tomadora de decisiones, se deja de lado un enfoque de pensamiento distinto; además, de una manera diferente de abordar la crisis.

**N**os hemos dado cuenta de que para avanzar en la transición energética, una de las tareas más importantes que tiene la región es cerrar la brecha de género”. Con esta frase directa, Patricia Tatto deja muy en claro que es apasionada de la transición energética, la sustentabilidad, las energías renovables y el empoderamiento de la mujer.

Como vicepresidente de ATA Renewables en América, dirige un equipo de expertos en energías renovables, brindando asesoría técnica, gestión de la construcción, ingeniería y certificación para instituciones financieras, fondos de inversión, servicios públicos gubernamentales, IPP, proveedores y EPC, sobre la implementación exitosa de energías renovables a gran escala. Como presidenta y fundadora de Mujeres en Energías Renovables México AC, (MERM) impulsa el empoderamiento de la mujer en el ámbito de las energías renovables en LATAM y, además, es parte de la delegación mexicana en el grupo de compromiso oficial del G20 de W20 que forma una red transnacional de organizaciones de mujeres, asociaciones de mujeres empresarias y think tanks.

“Las mujeres estamos casi siempre fuera de nuestra zona de confort, y por eso hemos desarrollado una fuerte capacidad adaptativa, de resiliencia y flexibilidad ante cambios imprevistos que generan situaciones inciertas y nos descolocan, como los que nos está tocando vivir en este momento en el sector, tanto a nivel local como en el resto del mundo. Las mujeres respondemos mejor y más rápido a las crisis incorporando sabiduría y diversidad cuando se trata de interpretar las cosas que nos pasan”, afirma.

Comenta que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por el cambio climático y tienen conocimientos valiosos y experiencias prácticas para contribuir a la resiliencia de la sociedad. Por otro lado, explica que los hombres y mujeres tienen accesos, necesidades y usos distintos de la energía. “No reconocer estas diferencias e integrarlas implica dejar fuera a la mitad de la población mundial y despreciar una parte no desdeñable de la tarta energética: la correspondiente a la participación de la mujer como proveedora y consumidora de energía”, expresa.

#### **¿Qué impide que más mujeres incursionen en el sector?**

*Considero que actualmente se requiere de nuevas opciones de contratación que se ajusten a las nuevas condiciones, no solo al esquema de negocios que beneficiaba a los hombres, sino a cómo hacen*



*negocios las mujeres e incentivarlas para que no dejen de hacerlo.*

*Es importante de igual manera revisar los ejes laboral, de emprendimiento y financiero, como lograr que una mujer se atreva a sacar un crédito para fundar una empresa, explicarle los riesgos de una manera u otra, porque la economía de las mujeres solía ser informal. Para integrarlas a la formalidad, se deben dar herramientas educativas, laborales, financieras, y de digitalización.*

#### **¿Qué acciones se requieren para lograr que la inclusión femenina en el sector energético?**

*No sólo se trata de cumplir con una cuota de género a nivel empresarial, realmente se tiene que lograr una participación más equitativa y que las mujeres ocupen más puestos directivos en el sector. Para lo que es de vital importancia tener claro que la paridad de género es un cuestión de estrategia y que necesita ser posicionada como prioridad en la estrategia de negocio.*

*Hay que evaluar cómo la inclusión de género impulsa los resultados en todos los niveles de nuestras organizaciones. Así como acelerar el cambio cultural promoviendo una comunicación a favor de D&I en el ambiente laboral, fomentar la participación de mujeres en posiciones directivas y en la toma de decisiones en el negocio. También es de suma importancia promover la participación de mujeres en las carreras y trabajos STEM a través de incentivos y alianzas con las universidades.*

*Lo más sano que ha hecho México por ejemplo, es abrir el mercado a una competencia. La posibilidad de converger con otras empresas mexicanas y extranjeras permite aportaciones culturales en ida y vuelta; ese es el primer ejemplo de cómo democratizar el mercado.*

*En países europeos, por mencionar un ejemplo, se han creado diversas asociaciones para vencer este desafío. No obstante, en América Latina esta necesidad estaba desatendida.*

**Personalmente, ¿cómo ha sido su camino profesional en este sector, tradicionalmente masculino? ¿Qué barreras ha tenido que vencer y cómo lo ha hecho?**

*Me he topado con diversas barreras, la que más llama la atención es las que nosotras mismas nos ponemos, El “techo de cristal” que muchas veces es impuesto por nosotras mismas, son prejuicios hacia las mujeres que nos impiden avanzar a posiciones de alto nivel, entonces nos quedamos estancadas en los niveles medios de la dirección.*

*Como barreras externas también existen los estereotipos de género, creemos que determinadas características son propias de las mujeres y hombres.*

*Otro tipo de problemáticas pueden ser asociadas a la cultura organizacional cuando se bloquea la promoción laboral de las mujeres, la política de recursos humanos en la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización.*

*Incluso, influye la falta de políticas organizacionales que se enfoquen en mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia, como lo son el derecho a amamantar en el lugar de trabajo o las estancias infantiles, el fomento al maternity o el paternity leave, entre otros.*

**En su experiencia, ¿Cuáles son los grandes desafíos del sector energético en la región?**

*El principal desafío a nivel mundial es, sin duda, la brecha salarial. La igualdad de género sigue siendo una prioridad para las empresas europeas, sin embargo, aún nos queda mucho por hacer para alcanzar la paridad real. El Foro Económico Mundial calcula 151 años para cerrar la brecha de participación y oportunidades económicas, algo que es absolutamente inaceptable, y el 23 % de participación femenina en el sector en Chile, es una cifra baja que hay que tratar de incrementar por todos los medios.*

*Para ello todas las empresas de energía y otras áreas están haciendo una nueva ola de este análisis. Esto había pasado en otros países, pero no en LATAM. Hay ejemplos que seguir, porque la gente está invirtiendo en programas de liderazgo para sus propios empleados, un análisis interno de cambios de paradigma en los mismos criterios de contratación. Estamos interiorizando procesos para mejorarlos, la tendencia ahora es ser una empresa con propósito y crear impacto en lo económico, social y ambiental.*

*Ese es el gran doble reto al que nos enfrentamos es impulsar en paralelo diversidad y descarbonización. El primer ingrediente alimenta y refuerza el segundo y, juntos, permitirán desarrollar las soluciones innovadoras e inclusivas que necesitamos para abordar la transición hacia sistemas energéticos más limpios y tecnológicamente más avanzados.*

---

*No hay manera de descarbonizar el sector si no es desde la promoción de las energías renovables; y la participación de las mujeres en el mismo. Este desafío abarca todos los aspectos de nuestra sociedad y está esta brecha por cerrarse en todos los ámbitos.*

---

**En ATA usted dirige un equipo de expertos en energía renovable, ¿cómo ejerce ese liderazgo? ¿Qué tipo de líder es usted?**

*He impulsado mi liderazgo desarrollando y promoviendo la industria de las energías renovables en los mercados energéticos internacionales, como asesor técnico y guía de negocios en la creación de oportunidades y estrategias en la industria para nuevos mercados.*

*Mostramos liderazgo para permear en las generaciones y en el mismo sector, para que se nos fuera reconociendo en eventos, en asociaciones, en los consejos de empresas y hemos sido muy bien aceptadas. De igual forma, impulsamos iniciativas sociales, educativas y de inclusión para lograr metas y empoderar a la mujer y a los sectores poblacionales vulnerables o con acceso limitado a recursos energéticos. Nos involucramos en proyectos académicos para acercar material didáctico a las nuevas generaciones y para hacer visibles a las mujeres que están desarrollando su potencial a la par del de las renovables en el país. Tenemos chicas en proceso de crecimiento de sus carreras que reciben mentoría para ello, y ofrecemos talleres de capacitación. La labor social también es muy importante y con ello hemos logrado implantar programas internos en diversas compañías de las que las socias de MERL forman parte. La diversidad multiplica a las soluciones, porque permite tener distintos estilos de liderazgo.*

**¿Qué consejos le daría a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección como el que usted ocupa?**



*Primordialmente vencer los desafíos para hacer negocios de forma diferente, hay que voltear a ver cómo las mujeres talentosas están creciendo en un ambiente de sororidad y compañerismo, con todo el apoyo para potenciar el valor femenino y sus aportaciones al sector.*

*Es muy importante abrazar el concepto comunidad para crecer, como nuestra red de MERL, Mujeres en energía renovable, nos encuentran en [www.merlatam.net](http://www.merlatam.net), de igual forma estar conscientes de la importancia de capacitarnos para estar actualizadas con cursos de mentoring regional como WALK THE TALK.*

**¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?**

*Las mujeres líderes de hoy buscan fomentar el crecimiento personal y tienen un poder transformador, orientados hacia las personas, la cercanía y la expresividad. Hay que tener claro que la cooperación, la resiliencia, la conducción horizontal y el predominio de lo emocional a nivel individual, lo cual suele estar en una vereda distinta de lo que nos encontramos en liderazgo masculino que, normalmente, está más relacionado con habilidades como la estrategia y la competitividad.*

# Cristina Melo

Abogada

## Democratizando el acceso a la información sobre derecho laboral

Esta profesional se ha convertido en una influencer que utiliza las redes sociales para transmitir conocimientos y asesoría legal a los trabajadores chilenos.

Con tan solo 33 años, Cristina Melo, abogada Laboral e impulsora de la comunidad Trabajadores Informados, ha revolucionado la manera de comunicar y ejercer su profesión. Convertida en influencer legal, con 355K seguidores en Tik Tok y más de 164K seguidores en Instagram, a través de su cuenta @abogada.cristinamelo, se ha trazado el objetivo de ser la abogada de los trabajadores y democratizar el acceso a la justicia laboral.

“Comencé a usar las redes sociales para difundir el contenido legal en el período de pandemia, como respuesta a la necesidad de mostrar mi trabajo y establecer contacto con clientes. Como abogada litigante, era común recurrir a la Inspección del Trabajo, para contactar a los trabajadores que necesitaban representación jurídica, pero las restricciones sanitarias terminaron con esa fila de asistencia, y los trámites se volvieron virtuales. Entonces, las redes, especialmente Instagram y Tik Tok, se transformaron en el nuevo punto de encuentro con los trabajadores que tenían problemas laborales, por ser plataformas cercanas que estaban en la palma de la mano”, afirma.

Sumado a lo anterior, se dio cuenta de que existía una gran desinformación sobre los temas legales a nivel general, por lo que quiso crear esta comunidad de Trabajadores Informados para entregar contención y un acompañamiento de manera permanente, y para que sirviera además a nivel preventivo. Comenta: “No quería solo ser abogada, sino crear una red de comunicación con los que eventualmente podrían ser mis clientes. Empecé a producir videos desde mi celular para informar, mostrarme disponible y crear un fiato. Fue así como combiné la necesidad de comunicar, cumplir con la vocación de servicio público, y poder crear mi propio estudio jurídico, para que este trabajo fuera económicamente factible”.

Cristina es socia fundadora del Estudio Jurídico Melo & Asociados, donde dirige a un grupo de más de 12 profesionales, Ha tramitado más de mil causas en tribunales de todas las regiones de Chile, con más del 90 % de resultados favorables

**¿Cómo ha sido la receptividad ante su contenido? ¿Cómo se ha sentido usted frente a la audiencia?**

*Desde que comencé a educar sobre estas temáticas, la gente enganchó inmediatamente con mi estilo y con mi forma de democratizar el acceso a información legal de manera fácil y amena. La respuesta fue increíble, ya que en poco tiempo y después de mucho trabajo comenzó a crecer mi comunidad de Trabajadores Informados y llegó a alcanzar más de 357 mil fieles seguidores en Tik Tok y más de 165 mil en Instagram. Preparo videos lúdicos, tipo sketch, que reflejan la realidad que viven los*



trabajadores y siento la gran responsabilidad de ser la abogada de los trabajadores.

### **¿En qué consiste el concepto de ciudadanía laboral que busca difundir?**

La ciudadanía laboral busca defender la coexistencia armónica entre trabajadores y empresas, ajustándose al cumplimiento de la ley, según el código del trabajo. Todas las empresas están llamadas a mejorar sus prácticas, para evitar escenarios conflictivos, represivos y abusivos, preocupándose de fomentar relaciones internas sanas y armónicas.

Y en ese sentido, los trabajadores también tienen la responsabilidad de informarse para hacer valer sus derechos.

### **¿Cuáles son los temas que la audiencia solicita más frecuentemente?**

Los principales temas son despidos injustificados, tutela laboral en discriminación y acoso, y autodespido, y tienen que ver con la realidad país, porque, según datos del Poder Judicial, el ingreso de causas laborales subió más de 15 % el 2022 con respecto a 2021 a nivel nacional, totalizando 73.904; y hubo un aumento de 8 % de reclamos por despido injustificado, que pasaron de 36.373 en 2021 a 39.307 en 2022.

Asimismo, las demandas de tutela laboral se incrementaron un 28,4 %. El trabajador reclama la violación de sus derechos fundamentales en la relación con el empleador, como libertad de opinión, libertad de trabajo, y el respeto y protección a la vida privada.

### **Vamos a su estudio jurídico, ¿cómo ha sido la experiencia a raíz de la pandemia cuando el concepto de trabajo cambió radicalmente frente a la incorporación de nuevas tecnologías?**

En nuestro estudio jurídico, donde trabajan hoy 12 profesionales, nos hemos adaptado para responder a las necesidades de los trabajadores en todos los formatos requeridos con el objetivo de democratizar el acceso al derecho laboral. Para eso, hemos usado las herramientas digitales y las redes sociales para ponernos al servicio, cambiando la forma de atender a los trabajadores de todo Chile, usando la tecnología disponible para dar atención horizontal. Que el factor económico o la distancia territorial no sea una limitante para acceder a un abogado. Con mi equipo establecemos contacto por canales de WhatsApp y mantenemos reuniones remotas vía Zoom, que se suman a las atenciones presenciales tradicionales.

### **Al día de hoy, ¿cuáles son los casos que con mayor frecuencia se presentan?**

En mi experiencia, en los últimos 6 años tramitando más de mil causas en tribunales de todo Chile con más del 90 % de resultados favorables, las causas con mayor frecuencia tienen que ver con despidos injustificados, tutela laboral en discriminación y acoso, y autodespido. Muchas veces los empleadores cometen abusos y violación de derechos por desconocimiento de las formalidades que exige el código del trabajo.

### **¿Ha recibido causas que buscan la igualdad de género? Coméntenos.**

Sí, he recibido causas que buscan igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por las mismas funciones y muchas de discriminación por despido a mujeres mayores de 60 años y por homofobia.

### **¿Cómo ve la situación de la mujer dentro del concepto de ciudadanía laboral? ¿Qué falta por hacer para conseguir la equidad de género?**

El derecho laboral es transversal para hombres y mujeres, por lo que se debe velar por su cumplimiento. Sin duda, hay aristas para avanzar en el código del trabajo, por ejemplo, igualdad salarial, fuero paternal, carrera funcionaria igualitaria, igualdad de oportunidades, derecho a ser madre y trabajadora.

### **Como abogada, ¿qué consejo le daría a los empleadores para impulsar y retener el talento?**

Perder los miedos por medio de la información. Informar los derechos a todos los trabajadores, respetarlos y cumplir las normas. No quiero ser autoreferente, pero al día de hoy yo soy trabajadora y empleadora al mismo tiempo, mis trabajadores son abogados que conocen sus derechos y yo conozco los de ellos y ellas, y tenemos una ciudadanía laboral armónica y muy sana. Con la información se pierden los miedos.

### **¿Considera que el liderazgo femenino tiene un efecto transformador en la sociedad? ¿Por qué?**

Sí, considero que el talento femenino tiene un valor en la sociedad y esa es la empatía, creo que a la mujer la empatía se le da de manera más natural y creo que es el factor que mueve hacia adelante a todo grupo humano.



# 5<sup>ta</sup> GENERACIÓN

WOMEN IN ENERGY | WEC CHILE

Premium Content





# 5<sup>ta</sup> GENERACIÓN

WOMEN IN ENERGY | WEC CHILE

- Alejandra Alfaro  
**Aes Andes**
- Marcela Álvarez  
**Grupo Saesa**
- Alejandra Améstica  
**Black & Veatch**
- Alejandra Arratia  
**Colbún**
- Carla Asenjo  
**Agencia de Sostenibilidad Energética**
- Romina Barría  
**Schneider Electric**
- Camila Bravo  
**CGE**
- Nasrim Butler  
**Sphera Energy**
- Claudia Castillo  
**Siemens Energy**
- Marión Cereño  
**Statkraft**
- Carla Ciocca  
**Roda Energía**
- Fernanda Correa  
**Pacific Hydro**
- Fabiola Cuello  
**Latin America Power**
- Josefina Díaz  
**Blummo**
- Diana Ewing  
**Engie**
- Florencia Frigerio  
**Grupo Distrocuyo**
- Romina Gaete  
**EY**
- María Ignacia García  
**Comisión Nacional de Energía**
- Paula Guerra  
**Generadora Metropolitana**
- Marión Juri  
**Metrogas**
- Priscilla Leufuman  
**Ministerio de Energía**
- Victoria López  
**Transelec**
- Vanessa Martinic  
**HIF Chile**
- Valeria Moyano  
**Coordinador Eléctrico Nacional**
- Valentina Muñoz  
**SEC**
- Sandra Olave  
**ISA Interchile**
- Jimena Oñate  
**Grupo Saesa**
- Gabriela Ortega  
**Gasco**
- Constanza Pezoa  
**Cisco**
- Mariángel Quijada  
**Abastible**
- Yesareli Reyes  
**Imelsa Energía**
- Priscila Rivera  
**Prime Energía**
- Daniela Ruz  
**Engie**
- Pamela Silva  
**Enel**
- Katherine Suzarte  
**Deloitte**
- Fernanda Urrutia  
**Tinguiririca Energía**
- Camila Valenzuela  
**Copec**
- Francisca Vásquez  
**Engie**
- Valeria Vergara  
**Grupo Saesa**

A portrait of Ana Karina López Cárdenas, a woman with long blonde hair, smiling and resting her chin on her hand. She is wearing a dark red top and a black vest. The background is a light-colored wall with abstract art.

# Ana Karina López Cárdenas

Estratega de negocios, reputación, crisis y sostenibilidad/  
Speaker EXMA Global

## **La maternidad ha sido el mejor boost de energía y creatividad en mi vida y mi mejor proyecto**

Disfruto muchísimo escuchar a mis clientes, sus preocupaciones y sueños, sus necesidades y por otro lado activar mi lado creativo y estratégico para poner manos a la obra en los caminos que sugiero tomar.

**A**na Karina Cárdenas López es una fiel creyente de la posibilidad de escalar negocios de una manera muy distinta a la tradicional, con metodologías comprobadas en empresas en el ámbito LATAM. Con más de 16 años de experiencia en estructuras corporativas trabajando con empresas y empresarios de transnacionales y empresas familiares, conoce muy bien de las distintas posibilidades que pueden surgir para un liderazgo femenino de impacto.

Ganadora de premios internacionales como Stevie, IABC Award y Récord Guinness. Articulista y conferencista internacional EXMA, considera que si es posible integrar todos los aspectos de la vida de una mujer para liderar con éxito. “Definitivamente en el equilibrio y entender que no siempre serás la mejor en todo. A veces eres la mejor profesional, o la mejor mamá, la mejor atleta, esposa o destacas en otro rol. Lo clave es organizarse, planificarse, encontrar como hacer sinergias entre horarios, hábitos y ser muy disciplinada. Pero sobre todo entender que el equilibrio es necesario”, recalca.

Conversamos con esta consultora de negocios, especialista en Reputación, Crisis y Sostenibilidad. Experta en crear estrategias de crecimiento, transformación y acompañamiento (diseñado para cada caso) con análisis, estrategia y creatividad, que busca dejar un impacto positivo en las marcas (personal o empresarial) y la sociedad, para trascender. Y esto fue lo que nos compartió la miembro del Women Economic Forum del Caribe.

### **¿Qué es una mujer líder? ¿Por qué el liderazgo femenino tiene un efecto transformador?**

*Una mujer líder significa para mí, esa mujer que, con su dedicación, disciplina y habilidades, logra un mayor compromiso social y bienestar en las distintas facetas de su vida: profesional y personal.*

*Soy fiel creyente de la necesidad por un equilibrio real. Todos: mujeres, hombres somos necesarios, todos tenemos aptitudes y habilidades distintas. Sin embargo, hay algo que definitivamente llama la atención en aquellas mujeres que lideran empresas, procesos, áreas, proyectos, emprendimientos u otros. Después de mucho analizarlo y verlo con clientes, colegas y amigas, definitivamente apunto a sus habilidades blandas, especialmente la capacidad de comunicación, resiliencia y empatía. Cuando combinas estos tres, tienes un poder extraordinario porque logras influir de manera significativa y trascender en lo que te propongas.*

### **¿Cuál es el peor estereotipo al que ha tenido que hacer frente como consultora empresarial?**

*Pregunta compleja, dura y difícil, pero sensata a la vez. “Una consultora con hijos no es igual de productiva, los niños pequeños quitan mucho tiempo”, diría que es este.*

*Y ¿cuál es mi respuesta? Si, los niños pequeños necesitan mucha atención, al igual que un adulto*



*mayor en casa o un proyecto personal importante. Todo recae en cómo planificas, organizas y aprendes a poner límites. Siempre he pensado y así lo aplico en mi vida, aunque suene cliché, que la clave está en la organización, donde por cierto a veces el premio se lo lleva la mejor mamá, a veces la mejor profesional, a veces la mejor amiga, esposa. Lo importante es que cada una encuentre su manera de hacerlo y romper con estas barreras. La maternidad nunca ha sido una barrera en mi vida, por ejemplo, al contrario, ha sido mi mejor etapa profesional pues la comunicación, resiliencia y compromiso justamente han aflorado a su máximo nivel. Si volviera a ese momento le diría con argumentos, que estaba equivocado a esa persona, pues la maternidad ha sido el mejor boost de energía y creatividad en mi vida y mi mejor proyecto.*

### **¿Cuál considera que es esa misión única e irrepetible, que solo usted puede hacer con sus clientes?**

*¡Me encanta! La misión de escucharlos y ayudarlos a ver lo que ellos no han visto. Uno como consultor tiene varias gorras: la de amiga, psicóloga, estratega, ejecutora, resolutora de conflictos y demás. Es lo que siempre digo por más al que haya (que la amo, aplico y me fascina), la capacidad de ayudarlos a trascender a través de pensamiento estratégico y soluciones sencillas, prácticas y rentables es lo que más repiten con gran cariño hacia lo que hago.*

### **¿Cómo las mujeres en espacios de toma de decisiones pueden crear un impacto positivo?**

*Con su efecto transformador en las sociedades. Creando espacios que trascienden.*

**¿Se ha encontrado con algún indicio en el avance hacia la igualdad de género que indique que vamos en la buena dirección?**

*Ha sido lento, pero sí. La pandemia lo retrocedió. Ahora, siento que los gobiernos, empresas y empresarios cada vez lo entienden más y lo están incorporando a sus realidades. Lo que preocupa es como en otros aspectos de la vida, esto va más lento. Por ejemplo, por un lado, las empresas están creando programas de diversidad y aplicándolos, pero cuando hay grupos de chats de colegios solo incluyen a las mamás y uno se pregunta ¿por qué en algo tan clave como la educación seguimos igual? Allí es donde siento que hay avances importantes en unos aspectos y en otros no. Pero el trabajo se seguirá haciendo y los logros, aunque sean pequeños hay que celebrarlos.*

**¿Qué es lo mejor de su rol actual de consultora de reputación, crisis y sostenibilidad?**

*Es mi gran pasión. Disfruto muchísimo escuchar a mis clientes sus preocupaciones y sueños, sus necesidades y por otro lado activar mi lado creativo y estratégico para poner manos a la obra en los caminos que sugiero tomar. Algo que disfruto mucho de mi nueva etapa es la diversidad de clientes, la posibilidad de volar mi imaginación y darle una perspectiva muy distinta de soluciones a la del mercado, con una cercanía y personalización que todos agradecen muchísimo.*



**¿Cuál es el mejor consejo profesional que ha recibido y de quién vino?**

*Diversifica tus ingresos, no solo trabajes para una empresa. Necesitas distintas fuentes de negocio, sin que necesiten de ti. De una gran amiga y profesional de las finanzas, Livi Silva.*

*Esto es clave y más con las mujeres que a veces por ser conservadoras no nos atrevemos a veces por no salirnos de lo 100% seguro. De hecho, es algo que ahora le repito a muchas e incluso estoy trabajando proyectos asociados a ello.*

**Brecha salarial, techo de cristal, convivencia de estereotipos masculinos en la socialización y educación... Se plantean muchos problemas para la vida empresarial de la mujer, pero ¿alguna solución? ¿Cuál debería ser la prioridad?**

*Siempre mi respuesta será la educación desde casa. Los estereotipos se rompen desde que eres pequeño. No es fácil lidiar con esto y te encuentras con muchas piedras en el camino, pero educar desde el inicio es la clave que cambiará todo el norte. Estamos en un proceso continuo, pero depende de todos.*

**¿Cuáles considera que son esas características del liderazgo femenino que lo hace tener impacto en la sociedad?**

*Resiliencia, empatía y compromiso.*

**¿Por qué el liderazgo femenino es fundamental para el desarrollo de las sociedades hoy día?**

*Porque un mundo donde ha quedado claro que no todo es blanco o negro o unos números exactos y perfectos siempre, sino que hay necesidades humanas relevantes y que harán sostenible este mundo, las mujeres tienen el don de la empatía en todas sus facetas y unas habilidades blandas que serán el mejor driver en lo que estamos viviendo.*

**¿Cuáles crees que son los obstáculos más relevantes con los que se puede encontrar una mujer que aspira a una posición de liderazgo?**

*Depende de cómo lo veas y la empresa, pero diría que los que más uno ve y escucha:*

1. Ver la maternidad como un obstáculo, lo cual es tan incorrecto
2. El síndrome del impostor
3. El miedo a retornos

*Pero como todo, depende de cómo uno lo enfrente tienes el éxito que buscas. No es imposible, solo debes tener muy claro tu norte.*

**¿Qué consejos le darías a una mujer con talento que aspira a ocupar puestos de dirección?**

*Que lo haga, que cumpla sus sueños. Dirigir una operación es y será siempre para mí un gran honor y responsabilidad y lo haré por todo el tiempo que la salud me lo permita. ¡A disfrutarlo!*

**¿Qué cambiaría del mundo empresarial si tuviera la oportunidad?**

*Entender que no todo es blanco o negro y que la necesidad de equivocarnos es clave, pues de allí se sorprenderían lo que sale y siempre para MEJOR!*

**¿Cómo se construyen las bases para impulso del liderazgo femenino?**

*Con resiliencia, compromiso y comunicación.*

**¿Cómo conseguir más mujeres líderes en todos los ámbitos?**

*Con educación desde la infancia. ¡En este mundo todo empieza por allí! No es que sea tendencia, es que debemos cambiar nuestro lenguaje y educación.*



Karen Montalva

Conferencista

## **La importancia de cultivar el mundo interior**

En el libro Soy Monarka despliega esta propuesta a través de relatos autobiográficos, para que la lectora, al igual que la mariposa, haga su propia transformación.



**L**a chilena Karen Montalva es TEDx & Keynotes Speaker, Conferencista Internacional. Contribuye, entrena y asesora a personas y organizaciones a alcanzar su máximo desempeño, a través del aprendizaje de las habilidades y herramientas claves de ventas, desarrollo personal y de equipos.

Es Ingeniero Comercial, Magíster en Comunicación Estratégica de la Universidad Católica de Valparaíso, Docente Postgrado Universidad Técnica Federico Santa María y otras Instituciones Educativas y Columnista de Flumarketing.com. Tiene 15 años de experiencia implementando contenido digital y de marketing para iniciativas tecnológicas y 25 en el mundo del marketing y las ventas B2B y B2C. Además, es autora del modelo y libro #YOVENDO.

Su portafolio de conferencias (Ventas, Liderazgo Transformacional, Inteligencia Conversacional, entre otras) ha llegado a 16.000 personas en 16 países del mundo.

En los últimos años, Karen Montalva ha transitado un camino donde cultivar el mundo interior ha tomado una gran relevancia para ella. Hoy, con SOY MONARKA hace una invitación a hacer una pausa en el torbellino diario para ingresar a ese mundo interior de la mujer y reconocer lo esencial de ella misma; este libro fue presentado recientemente en Chile y está disponible en todo el mundo en Amazon.

Para esta edición, donde buscamos celebrar a la mujer y el efecto transformador de su liderazgo, quisimos conocer más de la carrera de Karen, así como su visión del empoderamiento femenino.

**¿Qué es una mujer Monarka? ¿Cómo consiguió usted llegar a ser una mujer Monarka?**

*Una mujer MONARKA es una mujer en construcción. Es una mujer que se cultiva a sí misma diariamente, primero, desde su interior. Ella comprende que es arquitecta de su vida y que, por serlo, ella se conoce, abraza su esencia y talentos. Ella entiende que los resultados, victorias y logros de su vida dependen en gran medida de cuánto trabaje sus pensamientos, emociones, duelos y relación con el tiempo. Una mujer MONARKA comprende que tiene una oportunidad increíble: la de volar alto, muy alto para ser una influencia positiva en la vida de todos quienes la rodean. Una mujer MONARKA comprende que tendrá desafíos, que el vuelo no será simple ni fácil, sin embargo, ella emprende el vuelo a pesar de sus miedos. Da un paso a la vez, porque está segura que hay un destino increíble final de la travesía. Una mujer MONARKA comprende que su vida es el momento que vive y evita la tentación de anclarse en el pasado o abrumarse por el futuro. Ella avanza sabiendo que la dirección es más importante que la velocidad y que su vuelo empujará probablemente sin quererlo, el vuelo de otras mujeres.*

*Estoy cultivando mi interior para conseguir llegar a ser una mujer MONARKA. El compartir los principios de mis conferencias es un recordatorio constante para mi propio proceso de transformación interior.*

**Pero ir hacia adentro suele ser muy duro, ¿qué recomienda como primer paso para hacer este viaje al interior?**

*Ir hacia adentro no necesariamente tiene que ser duro. Ni tampoco debería ser un jardín de rosas. En realidad la invitación no es a etiquetar el viaje sino que a vivirlo. Siempre podemos decidir cómo queremos vivir nuestra existencia: en total inconsciencia o en absoluta conciencia de quienes somos y qué queremos llegar a ser. La inconsciencia nos lleva incluso, como afirman estudios de neurociencia, a no grabar momentos significativos,*

es decir, a mirar hacia atrás y no levantar recuerdos con sentido.

*Una vida con mayor conciencia, es una vida más plena, feliz y memorable. Ingresar a nuestro interior es valorarnos, es visibilizarnos para las personas más importantes en este mundo: nosotros mismos.*

**¿Qué la motivó a escribir un libro con sus propios relatos de vida? ¿Cuán difícil ha sido compartir esa intimidad con el público?**

*Hace varios años me di cuenta de que el punto de partida de una vida plena y con sentido era el cultivo del propio mundo interior. Luego pensé que la mejor forma de visibilizarlo en mi libro SOY MONARKA era a través de relatos reales, porque serían esas historias las que conectarían con la lectoras. Pero en ese punto me di cuenta que no podía invitar a mis lectoras a ingresar a sus mundos interiores si yo no ingresaba al mío. Entonces decidí hacerlo y lo hice a través de un trabajo terapéutico que duró varios años y que sumé al registro de eventos que marcaron mi vida.*

*Sí fue difícil visibilizar estos punto de inflexión, de hecho, me debatí por varios meses si daría ese paso para mostrarme vulnerable. Sin embargo y luego de un par de conversaciones conmigo misma, me di cuenta que eso era el camino. Y sí fue un desafío hacerlo, ya que escribir esas historias implicaba recordar y para el cerebro este ejercicio es volver a vivir.*

**¿A qué le atribuye el éxito en su carrera, sus conferencias y sus libros? ¿Cuál ha sido su secreto?**

*Considero que he sido privilegiada pero no me siento cómoda con afirmar que sustento el éxito laboral. Me reconozco como una activa aprendiz y eso me ha permitido estudiar de diversas disciplinas, descubrir mundos detrás de interesantes investigaciones y poner en simple para mis audiencias y entrenados, herramientas de bienestar personal y profesional. Todo esto con un único objetivo: facilitar espacios de inspiración y aprendizaje en mis conferencias y programas de entrenamiento corporativo.*

*He procurado curar contenidos de valor para hacer más simple la vida al interior de los equipos y al interior de las personas. Creo que vivimos tiempos turbulentos, lo que probablemente no es ninguna novedad, sin embargo, la turbulencia exterior no debería silenciar, para nosotros, lo que ocurre en nuestro interior.*

*Estamos acostumbrados a relacionarnos a través de lo que vemos, del mundo tangible en el que vivimos, sin embargo, los resultados en ese mundo que vemos depende de cuánto cultivemos el mundo que no se ve. En*

*nuestro mundo interior se encuentran nuestras emociones, pensamientos, miedos, deseos, duelos, anhelos, recuerdos, entre otros importantes componentes de nuestro ser. Sin embargo y luego de cientos de conversaciones con personas, equipos y líderes y mi propia investigación sostenida, particularmente para mi último libro (SOY MONARKA), creo que tenemos una gran oportunidad para conectarnos con ese espacio íntimo y fundamental.*

*He querido, desde el día en que decidí lanzarme como marca personal, visibilizar ese mundo interior que todos tenemos, para poner en relieve la importancia de cultivarlo como inicio o re-inicio de una vida con mayor sentido e influencia.*

**¿Tiene algún hobby o pasión? ¿Cómo lo conecta con sus conferencias y libros?**

*Tengo varios hobbies. Bailo flamenco, trabajo mi cuerpo a través del ejercicio de pilates y ejercicios funcionales. Amo la música y el arte. Me gusta vivir experiencias al aire libre y procuro cada vez que puedo, hacer algo de deporte aventura. Creo que todas las pasiones que vengan de diversos mundos desarrollan nuestra capacidad creativa. Disfrutar estos diversos mundos me ha enriquecido enormemente.*



**¿Qué fue lo que la sedujo para seguir por este camino que hoy lleva en pro de la mujer?**

*Tengo una herencia femenina. Mi bisabuela Irene, mi abuela Laura, mi madre María Teresa trabajaron para y por mujeres. Al mirar hacia atrás y ver mi historia sentí la responsabilidad de continuar su legado y de sumarme a la cadena de mujeres sirviendo a otras mujeres. Es un llamado de mi propio ADN, pero también es un llamado de mi corazón. Me siento feliz y plena cada vez que puedo sumar a la vida de una mujer y también de hombres que impactan con sus decisiones, a mujeres. Estoy*

*convencida de que estamos en este plano para desarrollar nuestro máximo potencial y no nuestro mínimo. ¡Ser la mejor versión de nosotras mismas! Para eso debemos decidir ser nuestras propias coaches, cada día y en conciencia. Estas certezas personales me invitan a facilitar momentos de aprendizaje y de descubrimiento en quienes me escuchan. Ese es el propósito que me guía.*

**¿Tiene algún sueño por cumplir?**

*Muchos! Me gustaría llegar a todas las mujeres del mundo con este mensaje. Me gustaría hablar otros idiomas además del inglés, (japonés, chino y portugués... por qué no?). Otros sueños pendientes en la lista: volver a pintar acuarela y retomar mis estudios de piano.*

# Dra. Primavera Quirot Casado

Cirujana plástica , reconstructiva y estética

**Transformar la vida de sus pacientes,  
alcanzando una Divina Proporción**

La especialista en cirugía de contorno corporal de alta definición une sus pasiones, la medicina y el arte, para lograr belleza y armonía en cada procedimiento estético que realiza.

**D**eterminación, disciplina y sensibilidad son los valores que definen a Primavera Quirot, que hoy en día la han llevado a ser una Cirujana Plástica reconocida por lograr resultados armónicos basados en una Divina Proporción.

Sus grandes pasiones son el arte y poder servir a los demás. Su sueño de ser médico nació cuando apenas era una niña y fue a través de la cirugía plástica que encontró el camino para unir estas dos pasiones. “Poder cambiar vidas al fortalecer el amor propio que produce sentirse bien y con seguridad al proyectar un cambio físico y de estilo de vida es lo que me mueve”, señala.

Gracias a ese amor por el arte y a la pasión por la medicina, es la primera mujer dominicana en especializarse en Colombia, uno de los países insignias de esta profesión.

Su concepto es lograr a través de las medidas, formas y proporciones ese equilibrio armónico lleno de naturalidad. “Es ese detalle y sutileza que vive en mí, esenciales para lograr ese cambio que impacta positivamente la vida de las personas. Pasa lo mismo cuando un artista crea su obra, yo pinto y esculpo una nueva realidad”, comenta la doctora Quirot Casado.

Teniendo claro que el concepto de belleza está basado en las proporciones divinas para conseguir un efecto armónico y natural, la tecnología se ha convertido en su gran aliada siendo pionera en el país de equipos que dan mayor precisión y confort a los pacientes.

Asegura que la ética y la honestidad no son negociables en esta profesión, “cuando un paciente no es apto para una cirugía o tiene una expectativa de un resultado no acorde con sus proporciones se debe saber decir NO y ser 100% claro con el caso de la persona”.

Actualmente, la Dra. Primavera Quirot también es médico speaker de la empresa de implantes más importante en el mundo, además de ser conferencista internacional. “Una mujer segura transmite fuerza, confianza, liderazgo, y adquiere todas las herramientas para ser una mujer de éxito”, expresa.

Su día a día se divide en transformar la vida de sus pacientes logrando su gran obra de arte: una Divina Proporción.

ESPECIAL

# Mujeres

## FACTOR DE ÉXITO 2023

## El efecto transformador del liderazgo **femenino**

Decididas, empáticas, enfocadas y resilientes, **mujeres** que, este año, son **Factor de Éxito en Chile**, tienen un punto de encuentro: son plenamente conscientes de su poder transformador.

Proviene y se desenvuelven en diferentes ámbitos, con distintos alcances y niveles de participación, pero todas tienen muy claro cómo pueden causar un impacto positivo en sus entornos y cuál es el rol que están llamadas a tener en la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

No están ajenas a los desafíos que en la actualidad siguen enfrentando las **mujeres**, solo “por el hecho de ser **mujeres**” y buscan contribuir al empoderamiento de quienes, como ellas, quieren conciliar su vida profesional y familiar, aspiran posiciones de liderazgo y desarrollar su talento en condiciones de igualdad y respeto.

**¡Estas mujeres** son sin duda, **claves** para su **sector**, sus **empresas** y el **país!**





● **Andrea Armijo**

New Market Origination Manager  
 LATAM en Mainstream Renewable  
 y creadora de INGENOVO

**A**ndrea Armijo es una ingeniera civil con una clara pasión por contribuir a la transición energética con una mirada estratégica que considere el crecimiento económico, el bienestar de las personas y el planeta. Desde su posición como New Market Origination Manager en Mainstream, una generadora 100% renovable con el mayor número de proyectos en operación en Chile, ha liderado proyectos innovadores en el sector energético. Además, Andrea ha fundado INGENOVO, una empresa consultora boutique enfocada en la descarbonización de la matriz energética nacional.

Como mujer líder en un sector tradicionalmente dominado por hombres, Andrea ha dedicado tiempo y esfuerzo a apoyar el talento femenino en la industria energética. Desde hace casi 10 años, ha estado involucrada en programas como “Mujeres Programadoras” y “Energía + Mujer” para fomentar la participación de las mujeres en el sector. También es parte de un grupo de mujeres que se han unido en un chat de “Mujeres en Energía” y luego formarán una Asociación.

Andrea cree que las energías limpias pueden apoyar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, especialmente en Chile y la región, al crear oportunidades de empleo a nivel regional. Además, las mujeres pueden aportar al diseño de estrategias que permitan tener un futuro más justo y sostenible desde la energía y la innovación.

Su liderazgo y compromiso son un ejemplo inspirador para las mujeres jóvenes que buscan seguir una carrera en el sector energético y para todos aquellos que desean un futuro más sostenible y justo.

**A**ura Rearte es ingeniera civil electricista de la Universidad Técnica Federico Santa María y actualmente es profesora medio tiempo. Actualmente labora en la empresa Enlight buscando oportunidades para los sistemas de almacenamiento basados en baterías y asesora a diferentes empresas en materias de mercado eléctrico y su regulación.

El sueño de dejarle a su hija un planeta un poco mejor de cómo lo encontró y su mayor anhelo es que las mujeres no tengan que ser valientes, sino realmente libres es uno de sus anhelos. Como líder en el sector energético, Aura apoya al talento femenino creando redes de apoyo, acompañando a las mujeres jóvenes para que se queden y no deserten en la universidad, y visibilizando las diferencias a todo el mercado. De esta forma, hace ver a quienes están haciendo diferencias que es posible, y no discriminatorio, hacerlo de manera diferente.

Destaca la importancia de las energías limpias y cómo pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, especialmente en Chile y nuestra región. La crisis climática y la contaminación son problemas globales que afectan a todos y la integración de energías renovables en la matriz puede contribuir a la solución. Las mujeres pueden empoderarse y tomar acción en cuanto al mayor despliegue de este tipo de energías.

Aura es una líder inspiradora que promueve la igualdad de género en el sector energético y aboga por un futuro más sostenible y justo. Su pasión y compromiso se reflejan en su trabajo diario y en su dedicación a apoyar a las mujeres jóvenes y a visibilizar las diferencias en el mercado. Su visión de un futuro más sostenible y equitativo es un ejemplo para todos nosotros. sostenible y justo.



● **Aura Rearte**

Ingeniera Civil Electricista  
 EMPRESA ENLIGHT



## ● **Carolina Valderrama**

Directora Corporativa de Energía y Combustibles en CODELCO

**C**arolina Valderrama es una ingeniera civil industrial chilena, casada y madre de tres hijos. Posee una amplia formación académica, con una Maestría en Ciencias de la Ingeniería de la Universidad de Santiago de Chile y una Maestría en Dirección Financiera de la Universidad Adolfo Ibáñez. Con más de 15 años de experiencia en el mercado eléctrico y 10 años en el mercado de combustibles para la gran minería, Carolina ha demostrado su habilidad en procesos de negociación y su conocimiento en estas materias.

Actualmente, ocupa el cargo de Directora Corporativa de Energía y Combustibles en CODELCO, la empresa minera de cobre más grande del mundo. En este papel, es responsable de liderar la estrategia de la compañía en este ámbito y de garantizar la gestión eficiente y sostenible de los recursos energéticos utilizados en sus operaciones.

Además de su destacada carrera profesional, Carolina también es miembro de la Red de Apoyo “Mamá Terapeuta”, un grupo que brinda apoyo emocional y psicológico a madres que tienen hijos con necesidades especiales.

Con amplia experiencia en el mercado eléctrico y de combustibles, desde su ámbito lidera una estrategia energética y de combustibles, está además, comprometida con la Red de Apoyo “Mamá Terapeuta” demostrando capacidad para llevar adelante con liderazgo y experiencia en los diferentes ámbitos de la vida.

**E**s una ingeniero civil egresada de la Universidad de Chile trabaja como Ingeniera de Estudios en Colbún, dedicada a estudiar el mercado futuro de ofertas en el sector eléctrico chileno. La generación de energía es responsable de una buena parte de las emisiones de CO2 a nivel mundial y cada vez es más necesario el acceso a la energía eléctrica. Como profesionales del sector, debemos enfrentar estos problemas y presionar por los cambios necesarios.

Aquellos que están iniciando su carrera en el mundo de la energía, les aconsejaría paciencia y constancia. Muchas veces, con el peso encima del éxito inmediato, especialmente las mujeres, que siendo pocas en el sector energético y debiendo luchar para destacar y ganar un lugar. Sin embargo, el éxito no es una obligación y, en lugar de enfocarse en él, debería disfrutar y aprender del proceso.

Su motivación para trabajar en el sector energético es ser un aporte para la sociedad y el medio ambiente. Catalina agradece al WTT in Z por ser una guía que le ayudará no solo en el ámbito laboral, sino también a enfrentar los desafíos personales que se presenten. De la mano con su mentora, aprendiendo que no es necesario correr ni apresurarse sino disfrutar del proceso y enfocarse para lograr así las metas.



## ● **Catalina Gamboa**

Ingeniera Civil Eléctrica con un Magíster en Ciencias de Ingeniería  
INGENIERA DE ESTUDIOS EN COLBÚN



## ● **Catalina Hernández**

Ingeniera Investigadora en Tecnologías de concentración solar en Fraunhofer Chile

**M**agister en economía energética de la Universidad Técnica Federico Santa María. Su pasión por el sector energético la ha llevado a trabajar como ingeniera investigadora en tecnologías de concentración solar en Fraunhofer Chile.

Catalina enfatiza la importancia de la perseverancia y el enfoque en las metas personales ante los desafíos y barreras que enfrentan los jóvenes profesionales en el sector energético. Para ella, mantener una mentalidad abierta y estar atento a los cambios son fundamentales para adaptarse y crecer en un entorno laboral desafiante.

La motivación de Catalina para trabajar en este sector proviene de su deseo de contribuir a un mundo más limpio y sostenible. Como ingeniera investigadora en tecnologías de concentración solar, cree que su trabajo contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.

Se reconoce orgullosa de ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z. Para ella, es una oportunidad única de compartir experiencias con otras mujeres que enfrentan desafíos similares en el mundo laboral. Espera poder enriquecerse y aportar a las siguientes generaciones a través de su participación en el programa.

La historia de Catalina Hernández es una inspiración para los jóvenes profesionales que buscan seguir una carrera en el sector energético. Su perseverancia, enfoque en las metas personales y pasión por un mundo más limpio y sostenible son un ejemplo a seguir. Además, su participación en el Programa de Mentorías WTT in Z demuestra su compromiso con el desarrollo profesional y su deseo de contribuir al crecimiento de la próxima generación de mujeres profesionales en la industria energética.

**C**laudia Medina Cid es una ingeniera civil industrial, trabaja en el mundo de la energía, empezando en el Grupo SAESA en el área de distribución, y luego pasando por la compra y venta de energía y el mercado de generación, hasta llegar al mundo de la transmisión en Ferrovial Power Infrastructure, donde actualmente se desempeña como Gerente Comercial y de Regulación. Es embajadora del programa de liderazgo femenino en la industria energética Women In Energy de WEC Chile y forma parte de Walk The Talk, un programa de liderazgo diseñado para mujeres del sector energético.

Sus grandes pasiones en la vida: sus hijos y su trabajo en la industria eléctrica, la cual considera una gran oportunidad para contribuir a construir una sociedad más justa, sostenible e inclusiva. En su posición de liderazgo, fomenta el desarrollo profesional y personal de las mujeres, incentivando el desarrollo de sus habilidades y potenciando sus carreras, y visibilizando los logros de las mujeres en su empresa y en redes sociales. Claudia cree que promoviendo la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo, implementando políticas de igualdad de género y fomentando el desarrollo profesional de las mujeres, se logrará que más mujeres se sientan representadas y capaces de asumir mayores desafíos en sus trabajos y en la sociedad.

La educación y capacitación en estas tecnologías es una forma efectiva de empoderar a las mujeres, permitiéndoles comprenderlas y liderar su uso e implementación. La inclusión de las mujeres en la toma de decisiones asociadas a las energías limpias también es esencial para posicionarlas dentro de las empresas y aportar con su perspectiva en la toma de mejores decisiones.



## ● **Claudia Medina Cid**

Gerente Comercial y de Regulación en Ferrovial Power Infrastructure



## • Daniela Hermosilla

Ingeniera de Estudio en Gerencia de Estudios y Planificación estratégica en ENGIE

**D**aniela Hermosilla es Ingeniera Civil Eléctrica y actualmente se desempeña como Ingeniera de Estudio en la Gerencia de Estudios y Planificación Estratégica de Engie, donde desarrolla estudios para evaluar y proyectar la operación económica del Sistema Eléctrico Nacional, contribuyendo a la detección de oportunidades de negocio que permitan incrementar el margen comercial de la compañía. Además, es Embajadora del programa Women in Energy de WEC Chile y participa activamente en Walk the Talk.

Daniela es apasionada por la construcción de una mejor sociedad y se involucra activamente en su construcción, tomando acción y observando cómo sus acciones repercuten en más acciones que permiten un contexto más amigable y que tenga sentido para todos. Desde su posición de liderazgo, apoya el talento femenino en el sector energético a través de conversaciones, visibilización del trabajo de sus compañeras, poniéndose a disposición para ayudar y participando en programas de liderazgo como Women in Energy y Walk the Talk.

Según Daniela, la integración de energías limpias y el tránsito a una matriz energética verde es un desafío complejo que requiere múltiples visiones e ideas. En este sentido, cree que las mujeres pueden ser un gran aporte, ya que su perspectiva ha sido históricamente marginada en un sector masculinizado. Daniela considera que la lucha contra el cambio climático es un desafío que concierne a todos, y que la participación activa de las mujeres puede abrir camino en la industria y permitir escuchar y ser escuchadas en la construcción de soluciones.

**E**va Salgado es una ingeniero de obras públicas española que llegó a Chile hace 11 años y ha laborado en diversas empresas relacionadas con el sector energético en distintas áreas, desde mantenimiento y medio ambiente hasta el mercado eléctrico. A lo largo de su carrera, ha desarrollado habilidades sociales y emocionales importantes para la gestión de equipos y la convivencia en proyectos.

Motivada como madre para ser un instrumento de cambio y construcción de una sociedad mejor a través de la energía limpia, sustentable y sostenible como un legado para las generaciones futuras.

Desde su posición de liderazgo, Salgado apoya al talento femenino en el sector energético a través de acciones como preferir contrataciones femeninas en igualdad de condiciones técnicas, apoyando con referencias y recomendaciones a otras empresas eléctricas y participando en grupos de organizaciones de mujeres jóvenes como mentora o compartiendo sus experiencias personales donde tiende a privar lo masculino.

Salgado cree que las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, en especial en Chile y su región, coincidiendo con el avance que han logrado las mujeres en este sector del mundo laboral. Además, las energías limpias son una tecnología moderna que permite el desarrollo de espacios para el liderazgo femenino y la participación activa de las mujeres en este sector.

Su pasión es contribuir a la construcción de una sociedad mejor a través de la energía limpia y sostenible.



## • Eva Salgado

Gerente Desarrollo Nuevos Negocios en 3CS



● **Gloria Lillo**

Jefa de Oficina de Transición Socioecológica Justa del Ministerio de Medio Ambiente Gobierno de Chile

**E**s una ingeniera en Recursos Naturales Renovables de la Universidad de Chile, con dos maestrías en Ciencias Ambientales de la Universidad de Radboud y Gestión Transnacional del Agua basada en Ecosistemas de la Universidad de Duisburg-Essen. Su experiencia en el ámbito de las políticas públicas, tanto desde la academia como agencias gubernamentales y la sociedad civil, abarca más de 10 años y ha contribuido a diferentes programas y proyectos que abordan la acción climática, la gobernanza del agua y la Transición Socioecológica en Chile y América Latina.

La trayectoria de Lillo demuestra que su formación académica en recursos naturales renovables y ciencias ambientales se alinea con su compromiso con la acción climática y la obtención de políticas sólidas y concretas para la administración y manejo del agua. Su experiencia en el sector público y la sociedad civil sugiere que su enfoque se centra en los valores de la sostenibilidad y la justicia ambiental, elementos clave para abordar los desafíos socioecológicos que enfrenta la región.

La formación y experiencia de Lillo son un ejemplo para aquellos que buscan generar un cambio positivo en la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente en América Latina. Su compromiso con la acción y la formación interdisciplinaria junto a la colaboración entre diferentes actores para abordar los desafíos socioecológicos. Finalmente es ella es un modelo a seguir para aquellos que buscan una carrera significativa en la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente en América Latina y en el mundo.

**L**a Ingeniero en Procesos Industriales, Irene Mendt, jefa de planificación y control de proyectos operacionales de Transelec, destacó la importancia de cultivar tanto habilidades técnicas como blandas para enfrentar los desafíos y barreras del mundo de la energía.

También aconsejó a los recién llegados al mundo laboral que cultiven habilidades como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la creatividad para brindar soluciones innovadoras.

En este sentido, Mendt mencionó que su motivación para trabajar en el sector energético es poder contribuir al desarrollo de sociedades modernas y equitativas, con un enfoque en la responsabilidad y la sostenibilidad. Ella cree que el sector energético tiene el potencial de hacer una gran contribución a la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.

Como parte del Programa de Mentorías WTT in Z, esta profesional aspira aprender de la experiencia y la perspectiva de su mentora, establecer conexiones valiosas y desarrollar una red de contactos en el sector energético. Además, ella desea convertirse en un agente multiplicador a través de su experiencia para apoyar a otras mujeres en el camino.

Con su experiencia en el sector energético y su compromiso con el desarrollo sostenible, Mendt es un modelo a seguir para las mujeres que buscan construir una carrera exitosa en este campo.



● **Irene Mendt**

Jefe de planificación y control de proyectos operacionales en TRANSELEC



## ● **Johanna Jiménez**

Profesional Senior Área Hidrocarburos  
en Comisión Nacional de Energía Chile CNE

**J**ohanna Jiménez es una ingeniera industrial y economista que ha trabajado en el sector energético del sector público durante más de 12 años. Inicialmente, se enfocó en la creación de estrategias para el manejo de emergencias energéticas, lo que la llevó a participar en ejercicios de simulación de la Agencia Internacional de Energía, definir protocolos de comunicación entre empresas y entidades del sector, y potenciar el trabajo interinstitucional para mejorar la respuesta a estos eventos.

Fue coordinadora de diversos proyectos para mejorar la regulación de hidrocarburos, principalmente gas natural, ha formado parte en los diversos equipos encargados de diferentes tareas en las distribuidoras de gas en la Comisión Nacional de Energía (CNE).

Elegida como parte de la tercera generación de Women in Energy, una iniciativa de WEC Chile que busca potenciar el liderazgo femenino en el sector. También moderó el primer WEC Lab en Sustentabilidad en 2022, generando un espacio de colaboración entre empresas energéticas para impulsar su incorporación en el sector, entrelazándolo con la transición energética y la descarbonización.

Actualmente forma parte del programa Walk the Talk, que promueve el rol femenino en la industria energética brindando acompañamiento a mujeres que están ingresando en el sector. Para impulsar el liderazgo femenino y abrir espacios para que más mujeres tengan la oportunidad de aportar con su visión, creatividad y profesionalismo, y una forma de trabajo más equitativa en el sector, así como en su interés de seguir formándose en sostenibilidad.

**L**oreto Lagos Rojas es ingeniero ambiental, con una variada experiencia laboral, se ha dedicado al sector energético en áreas de transmisión, EPC y generación. Desde el 2020, es Subgerente de Sostenibilidad en Energía Latina S.A. (ENLASA), donde participa en el desarrollo de proyectos de generación renovable y de almacenamiento de larga duración, además es responsable de las relaciones con comunidades, de la obtención de permisos sectoriales y ESG officer. Su pasión es contribuir a alcanzar las metas de desarrollo sostenible, en particular, energía asequible y no contaminante e igualdad de género.

Desde su posición de liderazgo en ENLASA, Loreto apoya al talento femenino en el sector energético participando en la implementación de criterios ESG en su organización, promoviendo múltiples acciones en materia de equidad, diversidad e inclusión. Además, participa en diversas instancias de liderazgo femenino, tales como Women in Energy y Walk the Talk, en esta última además es mentora.

Loreto considera que las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, ya que, al generar buenos empleos mejoran la calidad de vida, especialmente en comunidades rurales lideradas por mujeres. También cree que las medidas implementadas en el sector energético pueden servir como ejemplo para otras industrias. Los mercados en formación tienen la posibilidad de comenzar sin masculinizarse, implementando medidas tempranas para la atracción y retención de talento femenino. Por último, destaca la necesidad de ampliar la cobertura e incorporar a más mujeres en la industria de la energía para alcanzar el desarrollo sostenible y disminuir la pobreza en la región.



## ● **Loreto Lagos Rojas**

Ingeniero Ambiental  
ENLASA



● **Luz Ubilla**

**Ingeniero Civil Industrial**  
**COORDINADORA DE ELECTROMOVILIDAD EN LA AGENCIA**  
**DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA**

**C**omo Ingeniera Civil Industrial de la Universidad de Valparaíso, Diplomada en Electromovilidad y con experiencia en eficiencia energética en el sector transporte y electromovilidad, puedo decir que la energía es un campo en constante evolución y que siempre hay oportunidades para aportar al desarrollo sostenible.

Para quien se esté iniciando en su carrera profesional en el mundo de la energía, mi consejo es que se mantenga en consta actualización. En este campo, siempre hay nuevas tecnologías y tendencias emergentes, por lo que es importante estar al tanto de ellas. Además, es fundamental que te rodees de otros profesionales que te apoyen en el camino, especialmente de mujeres que enfrentan las mismas dificultades.

Mi motivación para trabajar en el sector energético es contribuir al cambio climático y la descarbonización en el sector transporte. Creo que es urgente detener el consumo de combustibles fósiles y promover la incorporación de tecnologías limpias para mejorar las condiciones de salud y ambientales en las ciudades.

Ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z significa mucho para mí. Espero poder contribuir de la misma manera y replicar mi experiencia con otras mujeres en el sector que se vayan incorporando. Creo que siempre hay cosas nuevas que aprender, y el programa me brinda la oportunidad de mejorar tanto en mi vida profesional como personal.

El mundo de la energía es un campo apasionante, pero también lleno de desafíos. Mantenerse actualizado, rodearse de otros profesionales y tener motivaciones claras son algunas de las claves para enfrentarlos con éxito.

**E**s una líder energética destacada en Colombia. Con más de 15 años de experiencia en marketing y ventas, Mayra ha logrado importantes cierres de negocios y posicionamiento de marca en el mercado.

Para Mayra la importancia de ser fiel a la propia esencia y no permitir que nada ni nadie decida por uno, como consejo para aquellos que son principiantes. También animó a los nuevos profesionales a vivir en el momento presente y visualizar el futuro, trabajando duro para alcanzar sus metas.

Su motivación para trabajar en el sector energético, se centra en cumplir su propósito de vida y contribuir a un mundo mejor y sostenible. Desde su posición en Hitachi Energy, ella trabaja para garantizar servicios vitales como la energía eléctrica y contribuye al desarrollo de un mundo sostenible y amigable con los recursos naturales.

Además, Mayra es una participante destacada del Programa de Mentorías WTT in Z, donde ha tenido la oportunidad de aprender de personas con gran experiencia y conocimiento, ellas son inspiración, y motivo de admiración de quienes han aprendido a escuchar, enseñar, liderar y dejar huellas positivas en la sociedad.

Mayra nos recuerda que, para las principiantes, es importante ser fiel a su propia esencia y trabajar duro para alcanzar sus metas, mientras se vive en el momento presente y se visualiza un futuro mejor. Además, la participación en programas de mentorías puede ser una gran oportunidad para aprender de personas con experiencia y conocimiento, y crecer profesional y personalmente.



● **Mayra Rodríguez**

**Ingeniera eléctrica y Área Sales Manager**  
**HITACHI ENERGY**



## ● **Meliza González Cáceres**

División de Desarrollo de Proyectos  
en Ministerio de Energía Gobierno de Chile

**M**eliza González Cáceres es una ingeniera en recursos naturales de la Universidad de Chile, especializada en institucionalidad ambiental y energética. Actualmente trabaja en la División de Desarrollo de Proyectos del Ministerio de Energía, donde realiza asesoría estratégica y desarrolla temas ambientales y de biodiversidad para mejorar los estándares de proyectos de energía.

Es una apasionada por la conservación de la biodiversidad y cree que se puede aportar a ello desde todas las áreas del conocimiento. Meliza apoya al talento femenino en el sector energético, asegurándose de que en los espacios de trabajo siempre haya mujeres presentes, ya que aportan miradas frescas y diferentes. Además, cree que la diversidad de miradas aporta a generar acciones más robustas y resilientes.

Según Meliza, las energías renovables son una oportunidad para resarcir injusticias ambientales y sociales ligadas al desarrollo histórico de la energía. En estos desarrollos tradicionales, las mujeres, infancias y minorías han sido grupos más vulnerados, por lo que el cambio hacia un sistema energético de menores emisiones nos permite participar en las decisiones del tipo de desarrollo que queremos. Además, nos permite visibilizar nuestras necesidades, formarnos en aspectos técnicos, trabajar en la industria y crear nuevas respuestas que beneficien a todas las personas.

Es una líder comprometida con la conservación de la biodiversidad y el desarrollo de energías renovables sostenibles. Su pasión y motivación en su trabajo son evidentes en su compromiso con el talento femenino y su visión de un futuro más justo y equitativo para todos.

**P**aula Guerra es una ingeniera civil eléctrica formada en la Universidad de Chile, con 30 años de edad y actualmente desempeña el cargo de Analista Comercial del Área de Combustibles en Generadora Metropolitana.

Paula destaca la importancia de tener confianza en sí misma y aprender a superar los miedos que puedan surgir ante los desafíos. Reconoce que el mundo de la energía puede ser muy masculinizado e intimidante, pero cree que la confianza en sí misma es la clave para enfrentar estos desafíos.

Comenzó a estudiar ingeniería eléctrica sin mucho conocimiento previo, pero su motivación por enfrentar desafíos desconocidos la ha llevado a donde está hoy. Está convencida de que su trabajo en el sector energético contribuye, aunque sea un poco, a mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.

Ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z significa para Paula una oportunidad de aprender más sobre sí misma y obtener una perspectiva más amplia de los desafíos que enfrenta en su trabajo diario. Espera poder compartir sus experiencias con su mentora y ayudaren su proceso también. Paula destaca que conversando con su mentora, ha notado similitudes en sus historias y desafíos, lo que ha sido muy valioso para ella.

Ella considera que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente. Ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z es una oportunidad para aprender más sobre sí misma y obtener una perspectiva más amplia de los desafíos del mundo de la energía.



## ● **Paula Guerra**

Analista Comercial del Área de Combustibles  
en Generadora Metropolitana



● **Tatiana Buriticá**  
 Project Manager en TRANSELEC

**T**atiana Buriticá es una ingeniero electrónico egresada de la Universidad Nacional de Colombia, con un MBA en Argentina y un título de Coach Ejecutivo Sistémico de la Universidad Adolfo Ibañez de Chile. Con una trayectoria profesional de 14 años, Tatiana ha trabajado en varias empresas multinacionales en el sector de la energía y ha liderado cientos de proyectos en más de 4 países, incluyendo Colombia, Argentina, Brasil y Chile. Además, ha liderado iniciativas de innovación y estratégicas, y ha liderado equipos de trabajo diversos y de múltiples nacionalidades.

En el año 2020, Tatiana inició estudios de formación en liderazgo y coaching, lo que la llevó a un camino de autoconocimiento y liderazgo consciente. Desde entonces, se ha comprometido socialmente a compartir este aprendizaje y experiencia con la mayor cantidad de personas posible, para ayudarles a vivir una vida más consciente, incrementar su capacidad adaptativa y ejercer un liderazgo más efectivo.

Actualmente, se desempeña como Jefe PMO (Project Management Office) en Transelec, la principal empresa de transmisión de energía en Chile. También forma parte del equipo de coaches en Walk The Talk. Su experiencia en liderazgo, gestión de proyectos y energía, junto con su formación en coaching, la hacen una profesional versátil y comprometida con su desarrollo personal y el de los demás. Tatiana es un ejemplo de cómo la formación continua y el compromiso social pueden llevar a un mayor crecimiento personal y profesional.

**V**alentina Ampuero Inarejo es una ingeniera en Recursos Naturales Renovables y Project Development Analyst en Canadian Solar que aconseja a los jóvenes que están iniciando su carrera profesional a prepararse para un viaje lleno de aprendizajes y desafíos en el mundo de la energía.

Valentina destaca que el sector energético es cambiante, dinámico y lleno de incertidumbre, pero también es un espacio para la creatividad y la innovación. Su propia motivación para trabajar en este campo se debe a su pasión por contribuir a sortear los desafíos que impiden que Chile tenga una red eléctrica nacional 100% con fuentes de energía renovable no convencionales (ERNC).

Como participante del Programa de Mentorías WTT in Z, Valentina espera aprender herramientas tanto técnicas como de liderazgo, solidaridad y crecimiento personal. Su mentora es una profesional de excelencia, tanto a nivel técnico como humano, y ambas trabajarán juntas en un año de aprendizaje y desarrollo mutuo.

Valentina es un ejemplo para todos los jóvenes que buscan contribuir al cambio hacia un futuro más verde y justo, y su pasión por las energías renovables y su compromiso con el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional son una inspiración para todos aquellos que quieren hacer una diferencia en el mundo de la energía.



● **Valentina Ampuero Inarejo**  
 Project Development Analyst  
 en Canadian Solar



## ● **Alejandra Sepúlveda**

Periodista  
DIRECTORA DE COMUNICACIONES  
DE TRANSMISORAS DE CHILE

Es una periodista y máster en comunicación política que ha dedicado los últimos quince años de su carrera a ayudar a empresas y organizaciones a fortalecer el valor de sus marcas. Su enfoque se basa en identificar los atributos que las distinguen y comunicarlos de manera clara y creativa. Actualmente, es la directora de comunicaciones de Transmisoras de Chile, la asociación que reúne a las principales empresas de transmisión eléctrica del país, y embajadora de la segunda generación del programa Women in Energy de World Energy Council (WEC Chile).

Desde su posición de liderazgo, Alejandra apoya al talento femenino en el sector energético, un sector tradicionalmente masculino, impulsando liderazgos más horizontales, orientados a la colaboración y el trabajo en equipo. Considera que las mujeres pueden generar grandes transformaciones porque son versátiles y capaces de llevar adelante funciones múltiples. Desde su especialidad, la comunicación, intenta que las mujeres puedan identificar y verbalizar sus fortalezas y que su talento pueda manifestarse claramente hacia afuera.

En cuanto a las energías limpias, Alejandra cree que el proceso de transformación energética permitirá que el desarrollo económico sea mucho más armónico con los entornos. Además, considera que las mujeres pueden tomar un mayor protagonismo en este escenario y que sus liderazgos pueden ser disruptivos gracias a una mayor colaboración y empatía. De esta manera, las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, incluyendo Chile y la región.

Daniela Maldonado es la Directora de Comunicaciones de ACENOR A.G., asociación que representa a los clientes eléctricos no regulados de Chile. Es periodista titulada de la Universidad Católica de Chile y cuenta con un magíster en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno de la misma casa de estudios, además de diplomados en Regulación y Mercado Eléctrico y en Comunicación Organizacional en la Universidad Católica de Valparaíso.

Daniela está comprometida en disfrutar cada día de lo que hace y dedicar tiempo y pasión a todos los ámbitos de su vida, dando la relevancia que tienen tanto lo laboral como lo personal. Desde su posición de liderazgo, apoya el talento femenino en el sector energético a través de su participación en la iniciativa público-privada Energía+Mujer impulsada por el Ministerio de Energía, así como en el grupo Walk The Talk, donde se trabaja de manera lúdica para aprender y fomentar el liderazgo femenino.

Según Daniela, el sector de las energías limpias destaca como un área potente en la implementación de políticas de equidad de género, ya que las mujeres expresan una mayor preocupación por los riesgos asociados a la degradación del medio ambiente. Daniela cree que las mujeres juegan un rol preponderante en el sector energético chileno actual y que su mayor empoderamiento en los distintos segmentos de la industria empujará hacia la anhelada transición energética.



## ● **Daniela Maldonado**

Directora de comunicaciones en ACENOR A.G



● **Grace Keller**

Directora y Fundadora de H2News

**G**race Keller es una profesional de la comunicación dedicada a las energías renovables, diplomada en Economía de Hidrógeno Verde en la USACH, socia del H2 Chile, Asociación Chilena de Hidrógeno y Miembro del Women in Green Hydrogen, diplomada también en Mercado Eléctrico y Regulación de Empresas Eléctricas.

En el sector energético, busca apoyar al talento femenino, creando alianzas, brindando oportunidades y cuestionando menos para crear más. Tiene una visión positiva y esperanzadora del futuro, basada en la fuerza y compromiso de las mujeres en el sector energético y en la capacidad de liderazgo que poseen en las empresas del siglo XXI.

Cree que las energías limpias pueden apoyar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, incluyendo Chile y su región. Las mujeres tienen una gran fortaleza para hacer las cosas bien, revertir daños y avanzar hacia un mundo mejor. Aunque la participación femenina en el sector energético de Chile es del 24%, Keller está segura de que la cifra va en aumento y que las mujeres jóvenes recién graduadas de la universidad y los institutos técnicos están convencidas de que el futuro es renovable. Las mujeres power en el mundo de la energía, lograr paridad de géneros en cargos directivos y el cese de la brecha salarial.

Comprometida con la causa del aporte a la sociedad y el talento femenino en el sector energético, y una visión optimista y esperanzadora del futuro. Su pasión por escribir historias y sueños y su enfoque en el liderazgo de las mujeres en las empresas del siglo XXI son ejemplos inspiradores para quienes buscan generar un cambio positivo en la sociedad.

**L**ibertad Hernández Ahumada, es una periodista chilena con estudios también en ciencias políticas, comenzó su carrera como periodista de política y temas policiales en televisión y radio, pero luego se mudó a las comunicaciones corporativas, trabajando para el Gobierno y la educación superior privada. Actualmente labora como periodista de ISA Interchile, especializándose en la gestión de la reputación y los grupos de interés. En su vida personal, está casada y tiene un hijo al que trata de criar para que sea un buen ser humano. Disfruta de viajar, ver documentales y conocer nuevas realidades y personas. En proceso de superación continuo.

Hernández se cuestiona si su trabajo realmente aporta a la sociedad, pero cree que su aporte va más allá de su trabajo y se trata de su relación con los demás y su capacidad para criar a su hijo. En cuanto a su trabajo, está en una etapa de aprendizaje mutuo y cree que las mujeres tienen un papel importante en la industria de la energía, especialmente en la transición hacia la descarbonización y la humanización de la industria. En lugar de promover el talento femenino solo porque son mujeres, Hernández cree que las mujeres pueden ofrecer un valor agregado en conjunto con las habilidades de otros. En resumen, Hernández es una periodista y profesional apasionada que está en una etapa de crecimiento personal y profesional, buscando siempre mejorar y aportar a la sociedad de la mejor manera posible.



● **Libertad Hernández Ahumada**

Analista de Comunicaciones ISA Interchile



## ● **Lilian García**

Origination Manager Power  
Marketing team SONNEDIX

**L**ilian García es una ingeniera civil electricista chilena con más de 10 años de experiencia en el sector energético, especialmente en mercados eléctricos, regulación y desarrollo de proyectos. Su pasión es trabajar por la equidad social, y desde su posición de liderazgo, ha promovido políticas públicas para alcanzar este objetivo. Como defensora de la igualdad de género, ha trabajado para fomentar la conciencia de los sesgos de género en el sector energético y ha apoyado el talento femenino en el sector a través de mentorías, charlas y participación en grupos de equidad, diversidad e inclusión.

García cree que las energías limpias son esenciales para mitigar la crisis climática y promover soluciones de bajas emisiones, económicamente eficientes y confiables. Además, cree que la participación paritaria de las mujeres en el sector energético es fundamental para alcanzar este objetivo. Para ésta ingeniero es de gran importancia la lucha y persistencia para alcanzar equidad social e igualdad de género en el sector energético chileno.

**A**succión Borrás es una líder del Desarrollo de Negocio de Hidrógeno en ENGIE y actualmente lidera el desarrollo de proyectos de hidrógeno renovable en Chile. Desde 2015 ha liderado el desarrollo de proyectos de energía renovable en ENGIE, primero en México y luego en Chile. Asunción es una profesional multicultural con experiencia internacional en el sector energético en Europa y América. Es licenciada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, y tiene un MBA en Primer Entrepreneurship por la DePaul University de Chicago.

Asunción es directora y vicepresidente de la asociación gremial H2 Chile, socia fundadora de la Asociación de Mujeres en Energía Renovable México, y Embajadora de Women in Energy. Como líder, apoya al talento femenino en la industria energética a través de la transformación cultural en favor de la diversidad e inclusión, mentoring con generaciones más jóvenes, y siendo parte de redes de apoyo de mujeres en ENGIE.

Según Asunción, la industria de energías limpias es una oportunidad para que las mujeres tomen posiciones de liderazgo y sean las conductoras de los cambios que hacen falta. Asunción se siente motivada por saber que puede poner su granito de arena en la conservación del medio natural y en el desarrollo humano, construyendo un mundo y sociedad mejores.



## ● **Asunción Borrás**

Head de Desarrollo de Hidrógeno en ENGIE



● **Carolina Zelaya**

Abogada y Socia fundadora en ZeBra Energía

**C**arolina Zelaya es abogada con magister en Derecho, con mención en regulación de la Pontificia Universidad Católica, cuenta con una amplia trayectoria profesional de 37 años en el sector público, 16 de ellos en gestión directiva, especializándose en el Derecho Administrativo Económico y Regulación. Durante 15 años trabajó en la Comisión Nacional de Energía, donde ocupó cargos como Jefa de Gabinete, abogada, Jefa del Departamento Jurídico y Secretaria Ejecutiva. Posee vasta experiencia laboral y conocimiento en materias jurídicas del sector energía.

La motivación profesional de la abogada se relaciona con el aporte que puede hacer en la implementación de políticas públicas en general, y energéticas en particular, desde su experiencia en cargos directivos, jurídicos regulatorios y administrativos. Ha participado en la elaboración e implementación de las reformas legales efectuadas durante los años 2014-2018, lo cual considera un privilegio en su carrera profesional y un enorme desafío, especialmente en la creciente transformación que experimenta el sector energético.

Destaca su habilidad para dirigir, coordinar y orientar equipos de trabajo, resguardando criterios y valores propios de la institución y la persona, y considera que esto es una parte importante de sus motivaciones personales y profesionales. Se considera como una persona en permanente aprendizaje y retroalimentación con las personas que forman parte de sus equipos.

**L**una Yuan con más de 10 años de experiencia estudiando, viviendo y trabajando en Latinoamérica, Luna Yuan ha adquirido un gran conocimiento de la cultura, las costumbres y la forma de relacionarse socialmente en la región. Esta experiencia también ha permitido el desarrollo de habilidades clave, como el trabajo en equipos multiculturales, la proactividad y la capacidad de maximizar el tiempo de respuesta en las actividades laborales requeridas.

Durante este período, ha comprendido la necesidad de fomentar el acercamiento cultural y económico entre China y Chile, dada la enorme oportunidad que existe en ambos aspectos. Por lo tanto, se ha esforzado en cada proyecto y desafío, tanto personal como laboral, para promover las relaciones bilaterales.

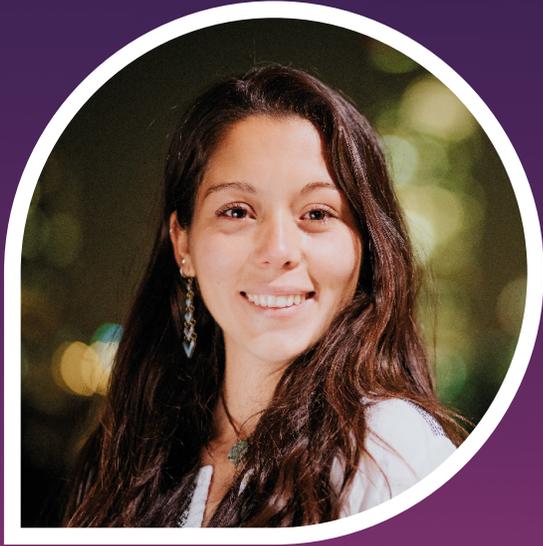
Con una actitud orientada a desarrollar el trabajo con entusiasmo, seriedad y responsabilidad, Luna Yuan espera poder contribuir con su propio esfuerzo al WTT. Su experiencia laboral y habilidades pueden ser muy valiosas para el equipo, y su compromiso con la promoción de las relaciones bilaterales entre China y Chile puede ser una gran ventaja para la organización.

Teniendo una mentalidad abierta y una actitud positiva hacia el trabajo y la vida. Con su amplia experiencia y habilidades, es probable que pueda hacer una contribución significativa a cualquier proyecto en el que se involucre.



● **Luna Yuan**

Coordinadora de Relaciones Internacionales en Pacific Hydro Chile



## ● **Amparo Sanhueza Rozzi**

Ingeniero en recursos naturales  
**INGENIERO DE PROYECTOS Y GESTIÓN AMBIENTAL**  
DE SPHERA ENERGY

**E**s una ingeniera en recursos naturales renovables graduada de la Universidad de Chile. Actualmente se desempeña como Ingeniera de Proyectos y Gestión Ambiental en Sphera Energy, donde principalmente desarrollan proyectos de energía solar. Es una apasionada por la ingeniería y la energía-

Para aquellos que inician una carrera en el mundo de la energía Amparo aconseja que lo más importante es que confíe en sí misma, aunque a veces pueda sentirse poco representada en un mundo tradicionalmente dominado por hombres. Igualmente que se acompañe de otras mujeres que enfrentan las mismas dificultades, para que el camino sea más llevadero.

La motivación de Amparo para trabajar en el sector energético es la generación de energías limpias. Considera que es necesario seguir utilizando la energía para vivir, pero de una manera más amigable con el medio ambiente, y contribuir a la descarbonización de la matriz energética para beneficiar tanto a la naturaleza como a las personas que vivimos en conjunto con ella.

Ella forma parte del Programa de Mentorías WTT in Z, lo que significa un gran apoyo en su camino profesional al sentirse acompañada y guiada por mujeres con experiencia. Espera poder sentirse identificada y aumentar la confianza en su potencial, y aprender sobre liderazgo, manejo de equipos y crisis para aplicarlos en su trabajo diario y lograr mejores resultados. Comprometida con la energía limpia y el cuidado del medio ambiente, que busca inspirar y apoyar a otras mujeres que comienzan su carrera en este campo.

**A**na Restrepo, una profesional del sector energético, encuentra su pasión en su hijo y su respeto por la infancia y las nuevas generaciones que piensan diferente y se preocupan por proteger el planeta. Como líder, apoya el talento femenino en el sector energético a través de un ambiente laboral tranquilo y abierto donde todos puedan expresarse y desarrollar ideas. Participa en proyectos como “Women in Energy” y “Walk the talk” para fomentar la diversidad y la inclusión en el sector.

Restrepo cree que las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, especialmente en Chile y en la región. La industria de energías renovables es más dinámica, joven y abierta a la diversidad en comparación con los proyectos de energía convencional. Las mujeres representan el 32% de la fuerza laboral en la industria de energías renovables, y el 40% en la energía solar, lo que indica un progreso en la inclusión de mujeres en el sector. Sin embargo, Restrepo enfatiza que aún hay mucho trabajo por hacer para mejorar las condiciones laborales y apoyar la inclusión de mujeres en el sector energético.

Como una líder comprometida con la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad en el sector energético. Su pasión por las nuevas generaciones y su compromiso con el empoderamiento de las mujeres son ejemplos inspiradores para todos aquellos que buscan un futuro más justo y sostenible.



## ● **Ana María Restrepo**

Regional Business Development Manager  
HITACHI Energy Norteamérica



● **Cristina Victoriano**

Subdirectora Ejecutiva de Agencia de Sostenibilidad Energética

**C**ristina Victoriano se desempeña como Subdirectora de la Agencia de Sostenibilidad Energética trabajando en temas que tengan un impacto positivo en la vida diaria y en las futuras generaciones, en especial, enfrentar el cambio climático y lograr una matriz energética más sostenible. Con más de 10 años de experiencia en eficiencia energética y generación distribuida, motiva el desarrollo de buenas prácticas y tecnologías en este ámbito.

Desde su posición de liderazgo, busca impulsar el talento femenino en el sector energético, fomentando la colaboración y el respeto mutuo en todas las instancias que lidera. Participando en WTT-33, brinda mentoría para que más mujeres puedan integrarse a este sector tradicionalmente masculino y aportar con sus habilidades y conocimientos.

Considera que las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, proporcionando un espacio importante para garantizar el acceso a la energía de manera sostenible y asequible, mejorando la calidad de vida y disminuyendo la carga asociada a trabajos no remunerados, como el cuidado que realizan mayoritariamente las mujeres. Además, al brindar oportunidades de empleo y emprendimiento, las energías limpias pueden empoderar a las mujeres al permitirles tomar el control de sus propias vidas y mejorar su situación económica.

La AgenciaSE está trabajando en programas dirigidos a la formación de capacidades de mujeres en el ámbito de las energías limpias, como el programa “Mujer Futura en Transporte Eficiente y Electromovilidad”, con el objetivo de acelerar el ingreso de mujeres al sector transporte vinculado a la eficiencia energética.

**E**s Ingeniera Civil eléctrica y Magíster en Ciencias, ambos por la Universidad de Chile, y actualmente trabaja como ingeniera de Estudios en Colbún SA. Cuya motivación ha sido contribuir a una transición energética sostenible y mejorar la calidad de vida de las personas. Además, es voluntaria de Women in Power Chile de la IIEEE, donde también aporta de sus conocimientos y experiencia, e igualmente aprender de otras mujeres en el sector.

Su consejo para los que comienzan en el sector sería el de prepararse para un camino lleno de desafíos y barreras. Pero si no desanimarse, también es un mundo motivador, donde cada año aparece algún avance tecnológico o desafío nuevo. En el camino, habrá barreras y desafíos, tanto profesionales como personales, pero es importante que cuando esos momentos lleguen tener confianza en las propias capacidades, y de ser necesario, buscar apoyo en la red que se vaya generando en el camino.

Su motivación para trabajar en el sector energético ha sido contribuir a lograr una transición energética que beneficie al medio ambiente, pero también a los usuarios finales de la energía. Considera que es un sector muy importante para lograr los cambios que requiere el mundo, y desde el puesto que ocupa en la empresa de generación Colbún, ha podido aportar en la conexión de proyectos en Chile, Perú y Brasil, y actualmente trabajando en el área de Regulación.

Ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z es una experiencia muy valiosa para mí, porque siempre se puede aprender de la experiencia de otra persona, y más valioso aún, es aprender de una mujer potente, que ha recorrido un camino parecido al propio, pero que quizás tiene nuevas miradas a las mismas situaciones vividas o por vivir en el mundo de la energía. Así también, desde el año 2020 es voluntaria de Women in Power Chile de la IIEEE, donde también ha podido aportar y aprender de otras mujeres en el sector.



● **Javiera Meneses**

Ingeniera de Estudios Colbún S.A



## ● **Lhea González**

Coordinadora Ambiental de área de Desarrollo de proyectos en Mainstream Chile

**L**hea González es una ingeniera ambiental con una gran vocación y experiencia en su campo. Actualmente trabaja como Coordinadora Ambiental del Área de Desarrollo de Proyectos en Mainstream Chile. Lhea comparte que es importante mantener el entusiasmo por el cambio y la mejora, incluso cuando se enfrenta a desafíos organizacionales. Además, destaca la importancia de establecer límites saludables desde el principio y aprender a decir “no” de manera asertiva.

Se siente motivada por su pasión por el cuidado y la protección de los recursos naturales, especialmente en el sector energético, donde la descarbonización puede ayudar a mitigar los efectos del cambio climático. Como profesional de las ciencias ambientales, Lhea encuentra gratificante trabajar en este rubro, proponiendo y evaluando medidas para reducir los impactos en el medio ambiente.

Lhea comparte gran entusiasmo por ser parte del Programa de Mentorías WTT in Z, donde ha tenido la oportunidad de aprender de su mentora y de un grupo diverso de mujeres. Espera aplicar los consejos que ha recibido para mejorar su liderazgo y comunicación en el trabajo, siempre con un enfoque de género, respeto y construcción conjunta.

Esta ingeniera ambiental apasionada, experimentada y comprometida con su trabajo en el sector energético quien tiene la motivación de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente. Como parte del Programa de Mentorías WTT in Z, espera mejorar su liderazgo y comunicación en el trabajo, siempre con un enfoque de género y respeto mutuo.

**V**iviana Paz Avalos es la Directora Sectorial de Energía y Sustentabilidad de INACAP desde 2021, liderando el desarrollo de nuevos programas de estudio en Energías Renovables y en Medioambiente y Sustentabilidad. Avalos es una ingeniera en Recursos Naturales con vasta experiencia en el sector Energía y Medio ambiente. Su pasión es generar oportunidades para que las personas tengan una buena calidad de vida, incluyendo salud, economía, seguridad, educación, vivienda y medio ambiente. Desde su rol en INACAP, persigue su pasión a través de la educación técnica profesional, entregando una formación integral y con sentido para que los estudiantes tengan buenos empleos y mayores oportunidades de desarrollo.

En cuanto a su aporte al rol de las mujeres en el sector energético, Avalos aprende a liderar desde la honestidad, con el ejemplo y siendo ella misma. Participó en el programa Women in Energy del World Energy Council, lo que le permitió conocer a mujeres increíbles y tener una visión 360° del sector. Ahora es parte del programa Walk the Talk, donde busca aprender a ejercer liderazgo y movilizar a otros a su alrededor.

Avalos considera que las energías limpias pueden apoyar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, especialmente en Chile y la región, ya que la transición energética implica una profunda transformación en los sectores productivos y el surgimiento de nuevas industrias. Las mujeres pueden desempeñar un papel fundamental en la gestión energética de los sectores productivos y de servicios, mejorando su productividad y contribuyendo a la generación de empleo y riqueza en el país. La energía limpia y no contaminante puede tener un impacto significativo en la vida de las personas.



## ● **Viviana Paz Avalos**

Directora Sectorial de Energía y Sustentabilidad INACAP



● **María Eliana Abraham Alegría**

Analista Social ISA Interchile

**M**aría Eliana Abraham es una socióloga especializada en equidad, diversidad e inclusión, que siempre ha tenido un interés por lo social y por generar acciones de impacto positivo en la sociedad. Con más de seis años de experiencia en el rubro de la energía, ha descubierto que el desarrollo profesional y el liderazgo solo son posibles si se tiene una conexión real con uno mismo.

Nacida en Talca, en la séptima región de Chile, Abraham Alegría ha viajado a diferentes países donde ha trabajado con diversas nacionalidades y culturas, lo que le permitió tener su primer acercamiento a la diversidad, convirtiéndose en una amante de los viajes. En la actualidad, vive en Santiago y trabaja en transmisión de energía, específicamente en el área de sostenibilidad.

María Eliana cree firmemente que su rol en la industria energética puede aportar a la humanización de la transición energética. Su pasión por generar impacto positivo en la sociedad y su compromiso con la equidad y la diversidad, hacen de ella una profesional valiosa en la industria de la energía y en cualquier ámbito donde se busque generar un cambio positivo en la sociedad.

**G**retha Arentsen Schmidt es HR Business Partner Global Business Unit Renewables at ENGIE en es una psicóloga chilena, quien ha desarrollado su carrera en diferentes rubros y actualmente trabaja como Human Resources Business Partner en ENGIE Chile, compañía que lidera la transición energética en el país. La pasión de esta psicóloga es generar impacto en la industria, compañía, equipos y personas que trascenderán en el tiempo por cambiar la historia del país.

Como embajadora de los principios de diversidad de ENGIE, esta líder se enfoca en identificar talentos, darles visibilidad y las herramientas correspondientes para que continúen y potencien su desarrollo profesional, con especial atención en el talento femenino en un sector históricamente masculino. Para ella, la transformación del portafolio y la expansión de proyectos de energía renovable abren oportunidades para que talentosas mujeres sean parte de esta industria desde las diferentes áreas que la componen.

En resumen, esta psicóloga chilena encuentra su pasión en generar impacto en la transformación de la industria energética y apoya la diversidad y la equidad de género en su rol de liderazgo. Su visión es que la expansión de proyectos de energía renovable brinde oportunidades para el empoderamiento de las mujeres en Chile y en todo el mundo, motivando a jóvenes para que sean parte y protagonistas de la transformación.



● **Gretha Arentsen Schmidt**

Human Resources Partner Global  
 Business Renewable ENGIE Chile



## ● Pilar Bravo Rivera

Abogada y Socia en ZeBra Energía

**P**ilar Bravo Rivera es una abogada de la Universidad de Concepción con una carrera de más de 30 años en el sector energético. Desde sus primeros pasos profesionales en el servicio público, ha trabajado en diferentes instituciones y ha participado en reformas legales del sector, procesos tarifarios de distribución y transmisión, y ha sido parte de la Comisión durante crisis energéticas y en la definición de traer Gas Natural Licuado, entre otras materias.

Desde su posición de liderazgo, Bravo Rivera apoya al talento femenino en el sector energético compartiendo su conocimiento y experiencias con las mujeres que laboran en los espacios del sector, animando y exponiendo la importancia del mismo y el aporte que ellas puedan suministrar.

Bravo Rivera cree que las energías limpias pueden apoyar al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, en especial en Chile y su región, al traer aires nuevos al sector y una transversalidad de disciplinas profesionales y oficios, en cierto sentido más blando y más social. Hoy en día, las inversiones en el sector energético son más sofisticadas y multidisciplinarias, lo que abre mundos donde las mujeres están más presentes.

Esta abogada con una larga trayectoria en este campo apoya al talento femenino en la industria y cree que las energías limpias pueden impulsar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo al traer nuevas oportunidades en un sector que se está transformando, aportando al desarrollo de una sociedad más justa e integrada.

**U**na profesional dedicada que trabaja como PMO de Desarrollo de Negocios en AES Andes, ha sido un activo valioso para la empresa durante los últimos cinco años. Ha adquirido experiencia tanto en el equipo comercial como financiero, contribuyendo al crecimiento de AES Andes en Chile y AES Tietê en Brasil. En su cargo actual, se enfoca en el desarrollo de proyectos de energía renovable, lo que incluye la negociación de contratos con las partes interesadas, la gestión de permisos, la coordinación de estudios técnicos y ambientales y el fomento de las relaciones con la comunidad.

María Constanza entiende que construir relaciones sólidas, tanto internas como externas, es crucial para la ejecución exitosa de un proyecto. Valora la colaboración entre diversas partes interesadas, combinando conocimiento, creatividad y pasión para lograr los mejores resultados. Su experiencia previa en equipos comerciales y financieros le ha proporcionado una visión holística del negocio de AES Andes, que ahora aplica a su trabajo en proyectos de energías renovables. Su compromiso con el desarrollo sostenible y la gestión ambiental es evidente en su dedicación a las iniciativas de energía renovable.

Cuando se le pregunta sobre su pasión y qué la motiva a contribuir a construir una sociedad mejor, María Constanza comparte su profunda conexión con las personas, el mar y la naturaleza. Estas conexiones alimentan su curiosidad y la impulsan a explorar más, creando un camino coherente de crecimiento personal. Ella reconoce el impacto de estas conexiones en la formación de su identidad y valores.

María Constanza apoya activamente a las mujeres en el sector energético y fomenta conversaciones abiertas y honestas. Cree que los resultados más eficientes provienen de equipos multidisciplinarios que incentiven la comunicación asertiva entre hombres y mujeres de distintas disciplinas. Destaca los desafíos únicos y dinámicos que presenta el sector energético y como la personalidad femenina puede ser clave al promover involucramiento y cohesión entre los distintos actores, facilitando así el proceso de adaptación. Su pasión por la conexión consciente y la colaboración demuestran su compromiso con la construcción de una sociedad mejor a través de proyectos de energía sostenible.



## ● María Constanza Villalón

Business Development PMO en AES Andes



## ● Patricia Méndez Gassibe

Especialista Legal en ISA Interchile

**P**atricia Méndez Gassibe es una abogada con experiencia en el mundo corporativo y de la energía, habiendo trabajado en la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, como Fiscal de una empresa de generación de energía, directora de la asociación gremial de pequeños y medianos generadores (GPM A.G.) y actualmente desempeñándose como Especialista Legal en ISA Interchile. Además, cuenta con una especialización en cooperación internacional, diplomados en Recursos Naturales y Medio Ambiente y en Derecho Laboral y un Magíster en Derecho de la Empresa.

Méndez participó en el programa Women in Energy impartido por el World Energy Council de Chile, lo que le permitió conocer a diversas profesionales del sector de la energía y ser embajadora de este programa que fomenta el liderazgo femenino en la transición energética. Fuera de su profesión, disfruta de la cocina, el baile, los viajes y su familia.

La abogada considera que todos somos parte de un engranaje y que la acción de uno impacta en la de los demás. Apoya al talento femenino en el sector energético al contribuir a despejar los prejuicios existentes en torno a la contratación de mujeres y generar conciencia del impacto que genera incluir mujeres en los equipos de trabajo.

En cuanto a las energías limpias, Méndez cree que ofrecen muchas alternativas para el empoderamiento de las mujeres, trabajar en este tipo de tecnologías hasta acceder a la energía que producen y mejorar su calidad de vida y generar sus propios emprendimientos. En Chile, se han implementado paneles solares en zonas más alejadas, lo que ha permitido que las mujeres accedan a mejores servicios y desarrollen sus comunidades.

**M**aría Loreto Zubicueta Gallardo es una abogada especializada en energía y recursos naturales, que trabaja en el Departamento Jurídico de la Comisión Nacional de Energía. Conversamos con ella acerca de su perspectiva sobre la vida laboral en el sector energético, destacando la importancia de aprovechar las oportunidades de aprendizaje y de crecimiento profesional.

En cuanto al rol de las mujeres en el sector energético, Zubicueta reconoce que todavía hay una fuerte masculinización en este campo, pero insta a las mujeres a confiar en sus capacidades y recordar que han llegado al lugar donde están gracias a su talento y esfuerzo. También subrayó la importancia de tener una actitud colaborativa y establecer límites cuando sea necesario para desenvolverse mejor en el ambiente laboral.

Sobre su motivación para trabajar en el sector energético, Zubicueta compartió su interés en la función del Estado como regulador de ciertas industrias relevantes y su satisfacción en saber que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de vida de muchos ciudadanos.

Finalmente, Zubicueta habló sobre su experiencia en el Programa de Mentorías WTT in Z, destacando la importancia de aprender de la experiencia de su mentora, Carolina Zelaya. Esta profesional valora la oportunidad de seguir aprendiendo de ella, quien fue su jefa en la Comisión Nacional de Energía y de quien ha aprendido muchas cosas desde el punto de vista profesional y personal.

La experiencia de Zubicueta, en el sector energético refleja los desafíos y oportunidades que presenta este campo, así como la importancia de la confianza en sí mismo y de la colaboración para el desarrollo profesional.



## ● María Loreto Zubicueta Gallardo

Abogada del Departamento Jurídico  
en Comisión Nacional de Energía CNE

# FACTOR DE ÉXITO

## emprende

La visibilidad efectiva para  
**emprendedores** y nuevos negocios

CHILE | COLOMBIA | ECUADOR | MÉXICO | PANAMÁ | REPÚBLICA DOMINICANA | MIAMI | ATLANTA | NEW YORK

# 3 razones

para elegir esta plataforma

**1** Audiencia clave



**2** Impacto en varios formatos



**3** Inversión accesible



CONOCE MÁS AQUÍ >>>





**Vielka Guzmán** Gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo **Isabel Figueroa de Rolo** CEO Factor de Éxito  
**Juan Manuel Martín de oliva** Vicepresidente del Área de Turismo del Banco Popular **Marianna Vargas** Directora general de DGCINE  
**Odile Camilo** Rectora de Unibe **Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito

## Segundo conversatorio Mujeres Factor de Éxito

### ► El efecto transformador del liderazgo femenino

Factor de Éxito, comprometido con aportar contenido y espacios de valor a su audiencia y a la sociedad, realizó un encuentro en el que realzó el impacto positivo que tienen las mujeres líderes de la República Dominicana.

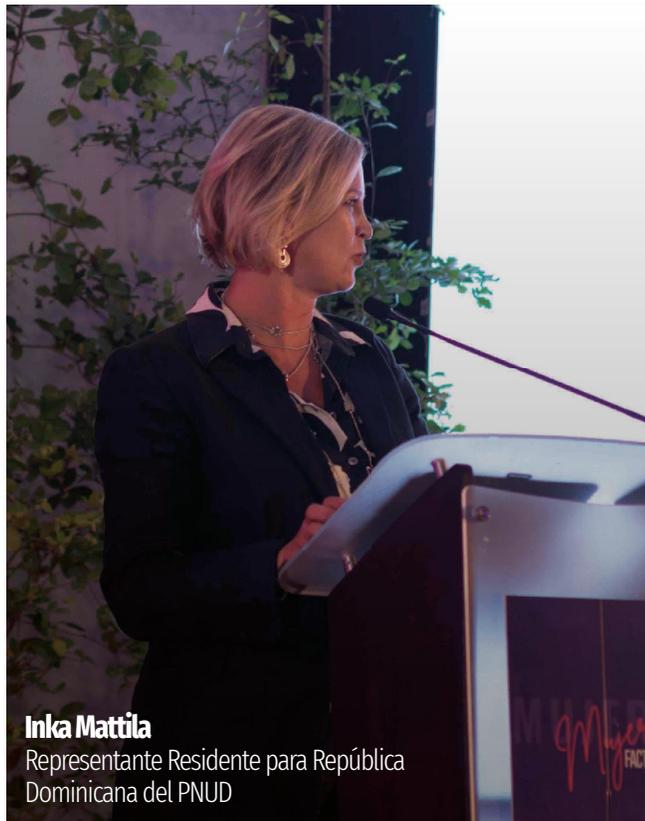


**Isabel Cristina Rolo**  
Directora ejecutiva de Factor de Éxito

Conscientes de que el mundo de hoy exige la participación de hombres y mujeres por igual, y que el liderazgo femenino tiene un evidente y poderoso impacto en todas las áreas de desarrollo del país, Factor de Éxito reunió en un grato encuentro, titulado “El efecto transformador del liderazgo femenino”, a mujeres de influencia en diferentes ámbitos, que permitió escuchar, de primera mano, las experiencias de estas mujeres en el ejercicio de su liderazgo.

La bienvenida al conversatorio estuvo a cargo de Isabel Cristina Rolo, directora ejecutiva de la revista, quien exaltó el aporte del liderazgo femenino en la construcción de un mundo mejor, más justo y, sobre todo, más sostenible.

En la apertura oficial, Inka Mattila, representante residente del PNUD en República Dominicana, afirmó: “Desde el PNUD impulsamos iniciativas para la participación de mujeres en puestos de liderazgo. Sin equidad de género es imposible lograr desarrollo sostenible”.



**Inka Mattila**  
Representante Residente para República Dominicana del PNUD

A continuación, Juan Manuel Martín de Oliva, vicepresidente del área de turismo del Banco Popular Dominicano, moderó el primer panel, en el que Marianna Vargas, directora general de DGCINE; Odile Camilo, rectora de Unibe; y Vielka Guzmán, gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo, expusieron su visión como mujeres líderes dentro de importantes áreas de desarrollo del país.

“El equal pay es la primera lucha que tiene la mujer en la cinematografía. En RD hemos logrado vencer ese obstáculo con un mecanismo de regulación de los presupuestos, mediante políticas públicas. Si tú tienes una determinada experiencia, el monto a ganar es el mismo si eres hombre o mujer”, dijo la directora general de DGCINE.

La perspectiva de una institución tan relevante como el Banco Mundial sobre el liderazgo de la mujer también estuvo presente en el conversatorio. “Todas somos líderes, ejercemos nuestro liderazgo en diferentes entornos: trabajo, comunidades, sociedades, todas lideramos en nuestros entornos todos los días”, expresó en su participación de Alexandria Valerio, representante residente de esa institución en el país.

Las mujeres también están liderando exitosamente la construcción de relaciones internacionales y diplomáticas. Así lo demostró Angie Martínez, embajadora de la República Dominicana en Jamaica, quien fue entrevistada por Guillem Martí, director del Centro de Investigación en Sostenibilidad de Barna Management School.

“Una mujer líder es aquella capaz de soñar en grande, romper estereotipos, paradigmas, atreverse a hacer las cosas diferentes y crear ideas





**Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito y **Darys Estrella** Consultora y Conferencista internacional



**Guillem Martí** Director del Centro de Investigación en Sostenibilidad Barna Management School y **Angie Martínez** Embajadora de República Dominicana en Jamaica



**Monika Infante** CEO Aerodom, **Pierina Pumarol** CEO Mapfre BHD Seguros y **Circe Almanzar** Socia gerente de CAPA



**Karina Castellanos** CEO Grupo Eulen



**Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito  
**Angie Martínez** Embajadora de RD en Jamaica e **Isabel Figueroa de Rolo** CEO Factor de Éxito

innovadoras. Hacer que las cosas sucedan y convertir las ideas en resultados y acciones concretas”, dijo la embajadora.

La equidad de género en el sector seguridad, tradicionalmente dirigido por hombres, fue expuesto por Karina Castellanos, CEO Grupo Eulen República Dominicana, durante su ponencia. Por su parte, la viceministra Técnica de Turismo, Jacqueline Mora, contó con un espacio para hablar del rol de la mujer en el desarrollo de la industria turística nacional. “¿Cómo generar las oportunidades económicas que necesitan las mujeres? Las estadísticas demuestran que las mujeres tienden a buscar empleos más estables que los hombres”, señaló.

El logro de la igualdad de género debe comenzar por empoderar a las niñas, constituyéndose esto en la semilla para construir economías fuertes y alcanzar sociedades más estables. En este sentido, Katherine Durán, directora ejecutiva de la Fundación Tropicalia, conversó sobre el trabajo que realiza esta fundación en la comunidad de Miches, con Soy niña, soy importante. “Estamos incidiendo en fortalecer todo el sistema de protección a nuestras niñas, tenemos que reconocer que es un camino que nos falta por recorrer para lograr nuestros objetivos”, señaló Durán.

Para finalizar el enriquecedor encuentro, se realizó el panel “El papel de las mujeres en el liderazgo empresarial”, conducido por Thony Da Silva, socio director de Pizzolante, junto a Mónica Infante, CEO de AERODOM; Pierina Pumarol, CEO MAPFRE BHD Seguros y Circe Almánzar, especialista en Asuntos Públicos y socia gerente de CA Public Affairs.

“La empresa ha decidido feminizar los grupos de trabajo para igualar la participación de la mujer en puestos de dirección. A nivel local nosotros tenemos una política activa en cuanto a la contratación, por ejemplo no recibo propuestas de candidatos si no hay mujeres. Tampoco hay desigualdad salariales, no se permite”, dijo la CEO de AERODOM.

Isabel Figueroa de Rolo, CEO de Factor de Éxito finalizó el conversatorio agradeciendo a los presentes y reiteró el compromiso del medio de comunicación con la sociedad dominicana. “Nos quedamos con un sabor a esperanza, porque con mujeres como ustedes, conscientes de su papel y responsabilidad, no hay dudas, ¡vamos por buen camino!”



**Vielka Guzmán** Gerente de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Barrick Pueblo Viejo **Karina Castellanos** CEO del Grupo Eulen en RD  
**Isabel Figueroa de Rolo** CEO Factor de Éxito **Inka Mattila** Representante residente PNUD en RD **Isabel Cristina Rolo** Directora ejecutiva Factor de Éxito **Alexandria Valerio** Representante residente para RD del Banco Mundial **Monika Infante** CEO AERODOM



## DESENTRAÑANDO EL DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS DE LAS CAUSAS HISTÓRICAS

**Ingrid Soto González**

Directora Ejecutiva de Reactive Consultores

[in linkedin.com/in/ingridsoto](https://www.linkedin.com/in/ingridsoto)

Los directorios en América Latina, históricamente, han sido ocupados por hombres, lo que ha limitado la diversidad y la inclusión en la toma de decisiones empresariales. Aunque las mujeres han avanzado en su participación en el mercado laboral en la región, todavía enfrentan barreras en el acceso a puestos de liderazgo y en la representación en los consejos de administración.

Según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2019, solo el 7,4 % de los miembros de los directorios de empresas en la región son mujeres. Además, solo el 3,3 % de las empresas en América Latina tienen una presidenta o directora ejecutiva.

La falta de representación de las mujeres en los directorios empresariales no solo es un problema de justicia social, sino que también tiene implicaciones económicas y empresariales. La diversidad en la toma de decisiones ha sido asociada con mejores resultados empresariales y mayor innovación.

Entonces, ¿qué se puede hacer para aumentar la participación de las mujeres en los directorios en América Latina? Una posible solución es establecer cuotas de

género, una práctica que ha sido adoptada en varios países europeos y que ha demostrado ser efectiva. Sin embargo, esta opción es controversial en algunos círculos empresariales y políticos.

Otra opción es promover la educación y el desarrollo profesional de las mujeres para prepararlas para puestos de liderazgo. Las empresas pueden establecer programas de mentoría, capacitación y desarrollo de habilidades para mujeres que estén interesadas en ingresar en el mundo empresarial y en ocupar puestos de liderazgo.

También es importante fomentar una cultura empresarial inclusiva que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres por igual. Las empresas pueden establecer políticas de igualdad salarial, programas de equilibrio entre trabajo y vida personal, y políticas de no discriminación para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para avanzar en sus carreras.

En conclusión, la falta de representación de las mujeres en los directorios empresariales en América Latina es un problema que requiere atención. Las empresas y los gobiernos pueden tomar medidas para promover la igualdad de género en la toma de decisiones empresariales y fomentar una cultura empresarial inclusiva que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.



## FEMINA VIS: QUEREMOS MUJERES, FUERZA FEMENINA

**Álvaro "Cuco" de Venegas**

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

<https://linkedin.com/in/cucodevenegas>

**E**l Latín nos regala este juego de palabras. En una sola frase "Femina Vis", podemos referirnos a la fuerza al mismo tiempo a las ganas que tenemos de contar con ellas.

Un 77% de las empresas informan que carecen de liderazgo de cualquier tipo en algunas líneas de negocio. No hay vacantes. Suelen tener los puestos cubiertos y con poca rotación, sin embargo, la productividad en esos sitios donde se echa en falta el liderazgo, suele ser mediocre, incluso decadente.

A esas empresas, a esas áreas son a las que más les haría falta la incorporación de mujeres, en el liderazgo o en mandos medios, pero con capacidad de tomar las riendas y marcar el Norte a sus equipos, incluyendo a los directivos.

Si pensamos que sólo el 10% de la población son líderes naturales, dejamos, cada vez que las corporaciones vetan a una mujer por su género -no por sus capacidades-, al escaso cinco por ciento de líderes femeninas sin ser tomado en cuenta.

Además de ser justa, equilibrada e indudablemente natural, la toma de decisiones femenina suele aportar un punto de vista más humanitario, empático y preparado para el cambio, esto también apoyado por las estadísticas.

Entonces, ¿cuáles son las razones por la que sigue desequilibrándose la cantidad de damas y caballeros?

Hay al menos tres causas:

Las organizaciones se excusan demasiado en sus "tradiciones" y prefieren no intervenir en materia de diversidad, en vez de modernizar

estamentos o pensar fuera de la caja. Definitivamente el fomento de las mujeres en puestos de liderazgo no es actualmente -y tal vez hasta dentro de unas cuantas generaciones no será- una prioridad empresarial en serio.

Muchas instituciones no están completamente convencidas de los beneficios que aporta la equiparidad de género en el liderazgo, aunque exista una abundante evidencia de la correlación entre la equidad de género y los mayores niveles de éxito financiero y ventajas competitivas.

Los hombres, que ocupan la gran mayoría de los puestos de liderazgo ejecutivo en todo el mundo, tienden a subestimar la magnitud del prejuicio de género en sus lugares de trabajo. Deberían ser ellos los aliados de la igualdad de género en sus organizaciones y expresarse al respecto.

Si nos centramos en aquellas empresas que sí han abierto la mente y llevan la delantera en este tema, han demostrado que el índice de abandonos y conflictos laborales, disminuye entre el 7 y el 11%. Si tomamos como ejemplo la gestión de las mujeres, la rentabilidad de las organizaciones donde están involucradas en la toma de decisiones, las damas están al frente de 22% de plusvalía en promedio, por encima de aquellas denominadas "tradicionales".

Donde más se concentran y más se valora la aportación femenina, es en las empresas multinacionales, donde un 74,2% lideran las funciones de Recursos Humanos, muy por encima de cualquier otro colectivo y en donde el rol masculino recibe cucharadas de su propia medicina.

Le siguen servicios Médicos y de Salud, con un 72,3%, Relaciones Públicas con un 70,9%, Servicios Comunitarios un 70,5%, Educación con 65,1%, Publicidad un 56,5%, Servicios Financieros el 52,5% y Hostelería y Turismo bordeando el 50%

El liderazgo, entonces, si clama por la presencia femenina, y nosotros los empresarios, también: ¡Femina Vis!

# SANCTUARY

CAP CANA

A LUXURY COLLECTION  
ADULT ALL-INCLUSIVE RESORT



# Un Paraíso

## SOLO PARA ADULTOS

### EN CAP CANA

Sanctuary Cap Cana es un sofisticado y romántico resort situado junto a las hermosas playas de la exclusiva comunidad de Cap Cana. Este paraíso solo para adultos cautiva a todos sus huéspedes, gracias al excepcional servicio que ofrece y los increíbles beneficios de Marriott Bonvoy; sin duda, un auténtico santuario que deslumbrará todos sus sentidos.

#### ASPECTOS DESTACADOS

- 19 categorías de suites, incluida una lujosa colección de villas frente al mar
- A tan solo 10 minutos del mundialmente famoso Club de Golf Punta Espada
- 5 restaurantes de alta cocina, además de 7 bares y lounges
- 6 piscinas, incluida una de agua salada y nuestro bar swim-up Freshco
- Sanctuary Spa, un relajante santuario para los sentidos
- Servicio a la habitación las 24 horas
- Sanctuary Town, una colección de bistrós gourmet, bares y restaurantes para disfrutar





SAVE THE DATE  
**29 DE JULIO 2023**

PUNTA ESPADA - CAP CANA

**WORLD  
CORPORATE  
GOLF CHALLENGE**



ANFITRIONES

**FDE** | **FACTOR DE ÉXITO** | **FDE**  
SPORTS | FACTOR DE ÉXITO | FACTOR DE ÉXITO

