
EL ROL FUNDAMENTAL DE LAS MUJERES EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SU IMPACTO EN EL LIDERAZGO GERENCIAL

POR YUDE CONTRERAS

"La equidad no es un favor, es una necesidad para el progreso de toda la sociedad. La transición energética será verdaderamente justa cuando las mujeres no tengan que demostrar más que los demás para estar donde merecen estar"

La transición energética no es solo un desafío técnico y económico; es también un proceso social que requiere la participación activa de todos los actores, incluyendo a las mujeres. A pesar de los avances en equidad de género, el sector energético sigue presentando brechas significativas en términos de participación femenina, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo. Sin embargo, la transformación hacia modelos energéticos sostenibles y descentralizados abre una ventana de oportunidades para la inclusión y el liderazgo femenino en la industria.

A lo largo de la historia, las mujeres han demostrado una notable capacidad de liderazgo, resiliencia y visión estratégica.

Sin embargo, continúan siendo evaluadas bajo estándares más exigentes que los hombres. Mientras que a un hombre en la industria se le reconoce su potencial y puede ser promovido en función de ello, a una mujer se le exige demostrar su competencia de manera constante, acumulando credenciales, experiencia y logros tangibles antes de ser considerada para un cargo directivo. Esta desigualdad no solo impone una carga adicional en las mujeres profesionales, sino que también las obliga a enfrentar sesgos de género que las hacen demostrar su capacidad, competencia y mérito una y otra vez. Además, muchas de ellas enfrentan el reto de equilibrar estas exigencias con su rol como madres y, en muchos casos, asumir la responsabilidad de ser el principal sustento de sus familias. A pesar de estos desafíos, han logrado impulsar avances significativos en innovación, sostenibilidad y liderazgo, demostrando que su participación es clave para el desarrollo del sector energético y la economía en su conjunto.

Perspectiva Global de la Transición Energética y la Brecha de Género

El mundo se encuentra en un punto de inflexión. La transición energética ya no es una opción, sino una necesidad urgente para garantizar la sostenibilidad del planeta. Sin embargo, mientras los países avanzan en la adopción de energías renovables y en la descarbonización de sus economías, un factor clave sigue quedando relegado en la ecuación: la participación de las mujeres. No podemos hablar de un cambio profundo en el sector energético si la mitad de la población sigue enfrentando barreras para ser parte de él.

Históricamente, la industria energética ha sido un espacio dominado por hombres, no porque las mujeres no sean capaces, sino porque las estructuras del sector no han facilitado su acceso. La energía ha sido vista como un campo técnico, rudo y estratégico, donde las decisiones se toman en oficinas de altos ejecutivos, en proyectos de infraestructura de gran escala y en el desarrollo de políticas energéticas que marcan el rumbo de los países. Y en todos estos espacios, la representación femenina ha sido mínima.

Pero la realidad es que la transición energética necesita más mujeres. No se trata solo de una cuestión de equidad, sino de efectividad. Diversos estudios han demostrado que los equipos diversos toman mejores decisiones, son más innovadores y tienen un mejor desempeño financiero. En el sector energético, donde los desafíos son complejos y multidimensionales, la diversidad de pensamiento es fundamental para encontrar soluciones sostenibles, creativas y adaptadas a las necesidades del mundo actual.

La Agencia Internacional de la Energía (IEA) señala que a nivel mundial solo uno de cada cinco cargos del sector de la energía está ocupado por una mujer, y a escala global en promedio los hombres ocupan el 90% de las presidencias de las compañías y el 80% de los puestos en las juntas directivas. Estos datos evidencian que la inclusión de mujeres en la toma de decisiones no solo es una cuestión de justicia social, sino una estrategia clave para fomentar el crecimiento y la sostenibilidad del sector.

América Latina, un sector energético en transformación, pero aún con barreras para el liderazgo femenino

América Latina es una región rica en recursos energéticos y con un enorme potencial para la transición hacia fuentes más sostenibles. Sin embargo, sigue enfrentando un reto estructural en la inclusión de mujeres en los espacios de toma de decisiones dentro del sector energético. Aunque se han logrado avances en términos de equidad, la presencia de mujeres en juntas directivas sigue siendo mínima, lo que limita la diversidad de perspectivas y la capacidad de innovación del sector.

Para 2022 según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estimó que, en América Latina y el Caribe, solo el 24% de las juntas directivas y el 22% de los cargos gerenciales estaban ocupados por mujeres del sector energético. Esto no solo es una desigualdad estructural sino un freno al desarrollo sostenible de la región. La inclusión de más mujeres en estos espacios no solo cerraría la brecha de género, sino que permitiría que la industria aproveche el talento, la creatividad y la visión estratégica de una parte significativa de su población que ha sido históricamente subrepresentada.

El sector energético en América Latina enfrenta retos urgentes, como la descarbonización, la modernización de infraestructuras y la necesidad de atraer inversión extranjera. Para abordar estos desafíos de manera efectiva, es esencial que las empresas y los gobiernos adopten una visión más inclusiva en sus estructuras de liderazgo. Las empresas que han implementado políticas de equidad han reportado mejoras en su competitividad, su capacidad de adaptación a los cambios regulatorios y un mayor acceso a financiamiento internacional, ya que muchos fondos de inversión priorizan aquellas compañías con diversidad en sus órganos de gobierno.

Si América Latina quiere consolidarse como una región líder en la transición energética, necesita que su gobernanza refleje la diversidad de su población. Las mujeres han demostrado ser agentes de cambio en el sector, liderando iniciativas de energía renovable, diseñando políticas de eficiencia energética y desarrollando proyectos de impacto social. Sin embargo, para que su influencia sea realmente transformadora, deben estar presentes en los espacios donde se toman las grandes decisiones estratégicas.

Colombia, construyendo un sector energético más inclusivo

Colombia ha avanzado en la diversificación de su matriz energética, promoviendo fuentes renovables y desarrollando infraestructura para una transición energética sostenible. Sin embargo, en términos de equidad de género, el camino aún es largo. En septiembre del 2020, 76,4% de los empleos del sector minero-energético eran ocupados por hombres (DANE, 2020). En el subsector de hidrocarburos, para noviembre de 2020, las mujeres representaban 17% de los empleos directos, en energía eléctrica 33%, y solo 8% en minería (DANE, 2020). En las operaciones de campo estos porcentajes son significativamente menores, en especial en el subsector minero. Estas cifras reflejan una brecha de equidad que limita el aprovechamiento del talento femenino en la toma de decisiones estratégicas.

En el marco de la Ley 2099 de 2021, conocida como la Ley de Transición Energética, Colombia ha reafirmado su compromiso con el impulso de proyectos de Fuentes No Convencionales de Energía Renovable (FNCER). Desde el año pasado, varios de estos proyectos han comenzado a incorporar un enfoque de equidad de género, en línea con las directrices del Ministerio de Minas y Energía, que buscan incrementar la participación femenina en el sector. Según datos publicados en Revista Semana (2025), el 30% del personal técnico en los nuevos parques solares del Caribe colombiano está compuesto por mujeres, una cifra sin precedentes en el país. A pesar de este avance, aún queda camino por recorrer, especialmente en lo que respecta a la presencia de mujeres en posiciones directivas y de toma de decisiones.

Con el propósito de avanzar en esta transformación, la búsqueda de la equidad de género en el sector energético no pretende desplazar a los hombres ni restarles oportunidades. Por el contrario, se reconoce que

muchos de ellos han sido aliados clave en la apertura de espacios para que más mujeres puedan desarrollar su talento y liderazgo. No se trata de solicitar privilegios, sino de garantizar igualdad de oportunidades. Un ejemplo claro de esta necesidad es la licencia de paternidad en Colombia: para lograr una equidad real, esta debería ser igual a la de las mujeres, permitiendo que la crianza y el desarrollo profesional sean responsabilidades compartidas. Solo a través de estas medidas será posible construir una sociedad más justa, productiva y competitiva.

Para abordar estos desafíos, es fundamental que las empresas, los gobiernos y los organismos internacionales adopten políticas concretas que garanticen la equidad de género en los niveles más altos de liderazgo dentro del sector energético. Esto implica la implementación de medidas como políticas de inclusión y equidad, cuotas de participación en juntas directivas, programas de mentoría y formación en liderazgo para mujeres, así como mecanismos de financiamiento dirigidos a empresas lideradas por mujeres. Además, resulta clave fomentar la participación femenina en carreras STEM a través de incentivos y programas educativos específicos. La diversidad en la toma de decisiones, la capacidad de innovación y el enfoque en sostenibilidad que aportan las mujeres son factores esenciales para afrontar con éxito los retos energéticos del futuro.

La inclusión de más mujeres particularmente en cargos gerenciales no solo traería equidad al sector, sino que fortalecería su capacidad de adaptación a los desafíos actuales. Además, permitir que más mujeres accedan a juntas directivas generaría un efecto multiplicador en toda la industria. Con más mujeres en posiciones de liderazgo, se abrirían nuevas oportunidades para otras profesionales, creando redes de mentoría y apoyo que facilitarían la retención y el desarrollo de talento femenino en el sector, inspirando a las futuras generaciones a ingresar y permanecer en la industria energética, contribuyendo a cerrar la brecha de género y fortaleciendo un cambio inclusivo y sostenible en el tiempo.
