

SOLICITADO POR NTT DATA CHILE

## Participación femenina como estrategia de competitividad para la minería 4.0



**Por: Isabel Torres, Director of Products and Resources, NTT DATA Chile**



**Por: Priscila Alves, Manager Natural Resources, NTT DATA Chile**

La minería es un pilar central de la economía chilena y un espacio donde se define la competitividad futura del país. En este contexto, la participación femenina no es solo una cifra: es un indicador estratégico que muestra si la industria amplía su base de talento y moderniza su cultura para sostener la transformación del negocio.

Los avances recientes son significativos. Según la Alianza CCM-Eleva, al primer semestre de 2025 la presencia de mujeres en la gran minería alcanzó 23,1%, posicionando a Chile como líder mundial, superando a Australia, Sudáfrica y Canadá, es un salto significativo respecto del 8,9% registrado en 2018 y refleja el esfuerzo sostenido de las organizaciones que han impulsado políticas activas de inclusión y formación.

Sin embargo, el desafío ha evolucionado. Ya no se trata solo de incorporar mujeres, sino de integrarlas en el núcleo operativo del negocio, donde se toman decisiones críticas. La minería opera en condiciones de alta incertidumbre y la evidencia muestra que equipos diversos toman mejores decisiones bajo presión. En un escenario global que demandará más cobre y litio, Chile no puede desaprovechar capacidades, la diversidad es una decisión estratégica, no simbólica.

La inclusión también impacta directamente en seguridad e innovación. Culturas más diversas tienden a mejorar el cumplimiento de protocolos, reducir incidentes y fortalecer el pensamiento crítico. En ámbitos como la minería digital, los centros integrados de operaciones y la analítica avanzada, lo que importa es la capacidad técnica, la mirada crítica y la colaboración, no el género.

Aquí la tecnología juega un papel decisivo. Puede acelerar la equidad o reforzar brechas. Si las mujeres no acceden

a formación STEM, analítica de datos o automatización, la minería 4.0 podría reproducir desigualdades históricas. Por el contrario, las nuevas tecnologías ya están eliminando barreras tradicionales: la automatización anula el argumento de la "fuerza física" como barrera de entrada. Los simuladores, el monitoreo predictivo o gemelos digitales democratizan el aprendizaje, reducen barreras geográficas y amplían las trayectorias técnicas posibles.

No es solo equidad, es sobre retorno y desempeño operacional. Si la industria no amplía quién participa en decisiones técnicas y tecnológicas, limitará su propia capacidad de adaptación en un entorno cada vez más desafiante. La tarea de fondo es cultural y de diseño organizacional: establecer indicadores de diversidad en roles operativos, métricas transparentes de desarrollo en áreas técnicas e incorporar la inclusión desde el origen en nuevas tecnologías y procesos.

La competitividad futura de la minería no dependerá solo de sus reservas ni de su inversión en activos. Estará determinada, cada vez más, por la calidad de las decisiones que sea capaz de tomar. Para ello, la industria necesita equipos altamente competentes, pero también diversos, capaces de abordar problemas complejos desde múltiples perspectivas.

Hoy está más que demostrado que las mujeres pueden desempeñarse con éxito en la minería. El desafío actual es integrarlas plenamente en la innovación operacional y en la toma de decisiones estratégicas. El país ya avanzó en participación; ahora debe transformar ese avance en impacto real en la operación, la innovación y la gestión. Ser líderes en cifras es importante, pero ser líderes en impacto definirá la competitividad futura de la industria.