



Solo el 16% de los empleos en tecnología en Chile son ocupados por mujeres: brecha frena la transformación digital

La transformación digital en sectores como la minería y la industria no solo depende de tecnología avanzada, sino también de equipos diversos que aporten distintas miradas técnicas, operativas y estratégicas. La participación femenina se vuelve cada vez más relevante para enfrentar los desafíos de innovación y continuidad operacional. Sin embargo, la brecha sigue siendo profunda: según el Foro Económico Mundial, las mujeres representan apenas el 28,2% de la fuerza laboral tecnológica global, y al ritmo actual tomaría 134 años alcanzar la paridad de género en este ámbito.

En Chile, el escenario refleja esta realidad global. Solo el 16% de quienes trabajan en tecnologías de la información son mujeres, y en áreas emergentes como inteligencia artificial, la cifra alcanza apenas el 22%. A nivel de liderazgo, solo el 13% de las empresas de base tecnológica están lideradas exclusivamente por mujeres, según la Radiografía de Género 2025. Estos datos evidencian que la brecha no es solo de acceso, sino también de proyección y permanencia dentro de la industria.

Con todo, las señales de cambio son alentadoras. En el proceso de admisión universitaria 2025, las postulaciones feme-

134 años para la paridad: por qué la minería e industria no pueden esperar para sumar mujeres en tecnología.

ninas a carreras tecnológicas crecieron un 16,8%, y la representación de mujeres en STEM llegó al 32%, dos puntos porcentuales más que el año anterior. Instituciones como AIEP han logrado aumentar su matrícula femenina en carreras STEM en más de un 60% en pocos años, y la Universidad de Antofagasta reporta que las mujeres representan más del 50% de la matrícula en sus programas del área.

“La industria minera e industrial está en un punto de inflexión. La automatización, la digitalización de procesos y la incorporación de inteligencia artificial exigen equipos que piensen diferente, y la diversidad de género es precisamente esa palanca. No es una agenda social: es una necesidad operativa y estratégica”, declaró Cristian Molina, Gerente de Operaciones de Tres60 empresa que ayuda a otras organizaciones a mejorar y optimizar sus procesos usando tecnología y soluciones digitales.

Lo que las empresas del sector pueden hacer hoy:

- Diseñar programas de atracción, retención y desarrollo de talento femenino

en roles técnicos y de liderazgo.

- Establecer métricas de diversidad vinculadas a estrategias de transformación digital e innovación.

El sector minero e industrial tiene una oportunidad concreta de avanzar en esta agenda. La incorporación de mujeres en roles de operación tecnológica, análisis de datos, automatización y gestión de proyectos digitales no solo amplía el pool de talento disponible en un mercado con alta demanda, sino que fortalece la capacidad de las organizaciones para abordar problemas complejos desde múltiples perspectivas.

“En Tres60 trabajamos con empresas que están en plena transformación digital, y los equipos que mejor navegan ese proceso tienen algo en común: son diversos, tienen mujeres en roles técnicos y de decisión, y eso se traduce en resultados concretos. La diversidad de género no es el destino: es parte del camino hacia una industria más resiliente e innovadora”, cerró Cristian Molina, Gerente de Operaciones de Tres60.