LITORALPRESS

Fecha: 15-08-2025
Medio: El Mercurio de Calama
Supl. : El Mercurio de Calama
Tipo: Columnas de Opinión
Título: **Columnas de Opinión: IA en la minera: la clave para una industria más inclusiva**

Pág. : 11
Cm2: 314,3

Tiraje: 2.400
Lectoría: 7.200
Favorabilidad: No Definida

Columna

IA en la minera: la clave para una industria más inclusiva

Viviana González
Gerente de Operaciones Grupo Avanza

La industria minera chilena vive un momento decisivo. A las exigencias de mayor productividad se suman desafíos como la sostenibilidad ambiental, la seguridad de las operaciones y –no menos importante– la necesidad de atraer y retener talento. En ese contexto, la participación femenina en la minería ha aumentado sostenidamente en la última década, pero sigue siendo insuficiente para reflejar la diversidad del país. Integrar más mujeres en todos los niveles de la industria no es solo un compromiso ético: es una ventaja competitiva. Aquí es donde la Inteligencia Artificial (IA) puede jugar un rol transformador, mucho más allá de su uso actual en áreas de mantenimiento operativo o planificación minera.

Hoy, las aplicaciones más visibles de IA en minería están en las áreas técnicas y de producción, por ejemplo, el mantenimiento de maquinaria, optimización de rutas para los vehículos, monitoreo en tiempo real de condiciones geológicas. Son avances que impactan directamente en la eficiencia y la seguridad de las faenas. Sin embargo, hay un terreno igual de crítico y menos explorado donde la IA puede generar un cambio profundo: la gestión de personas.

Para incrementar la participación femenina y retener talento diverso, la industria minera necesita modernizar sus procesos de Recursos Humanos (RRHH). Muchos trabajadores y trabajadoras enfrentan dificultades para acceder rápidamente a sus contratos, certificados de entrenamiento y permisos necesarios para ingresar a la mina. Sin esos documentos actualizados y en regla, la operación se ralentiza o incluso se detiene: no hay extracción suficiente, los turnos se ven comprometidos y la cadena productiva se afecta en su conjunto.

"Aplicar IA para facilitar procesos, reducir burocracia y mejorar la calidad de vida laboral es una oportunidad concreta para que la industria minera sea más inclusiva, eficiente y humana".

En este punto, la IA puede ser una aliada estratégica. Sistemas inteligentes pueden gestionar solicitudes documentales, verificar el cumplimiento de requisitos en tiempo real y ofrecer respuestas automáticas o personalizadas 24/7. Imaginemos un asistente virtual entrenado para resolver al instante dudas sobre licencias, protocolos de seguridad, beneficios o asignación de turnos. Una herramienta así acelera los procesos y elimina barreras cotidianas que afectan desproporcionadamente a mujeres en una industria mayormente masculina.

La inclusión también se refiere a quiénes utilizan las nuevas tecnologías dentro de sus labores. Según reportes de junio de este año, hoy el 54,74% de los usuarios de ChatGPT son hombres, mientras que el 45,26% son mujeres. Hay una diferencia que es clave mirar con atención, porque mientras más equitativo sea el uso, mejores serán las respuestas para las demandas de distintos grupos al interior de las compañías y la formación de culturas organizacionales que representen a todos.

También el uso de IA en RRHH puede ofrecer un valor estratégico al anticipar necesidades de capacitación, mapear brechas de habilidades y personalizar trayectorias de desarrollo. En vez de planes genéricos, se pueden diseñar rutas de aprendizaje adaptadas a cada persona, facilitando que más mujeres accedan a cargos de mayor responsabilidad técnica o gerencial.

En un país que aspira a ser líder en minería verde y responsable, poner la experiencia de las personas -hombres y mujeres- en el centro de la estrategia no es opcional. Aplicar IA para facilitar procesos, reducir burocracia y mejorar la calidad de vida laboral es una oportunidad concreta para que la industria minera sea más inclusiva, eficiente y humana.