

ENFOQUE

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

Viviana González
 Gerente de Operaciones Grupo Avanza



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.

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 documen-

tos 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.

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.