



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL EN CHILE: EXPERIENCIA LABORAL
DE MUJERES EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA DE LA PROVINCIA DE COLCHAGUA**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

MÓNICA JOHANNA VERGARA LÓPEZ

**PROFESOR GUÍA:
SERGIO CELIS GUZMÁN**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
MARÍA PÍA MARTIN MÜNCHMEYER
MARÍA PAOLA SEVILLA BUITRÓN**

**SANTIAGO DE CHILE
2024**

RESUMEN DE TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE:
Magister en Gestión y Políticas Públicas
POR: Mónica Johanna Vergara López
FECHA: 2024
PROFESORA GUÍA: Sergio Celis Guzmán

EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL EN CHILE: EXPERIENCIA LABORAL DE MUJERES EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA DE LA PROVINCIA DE COLCHAGUA

Esta investigación tiene como objetivo analizar la experiencia laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua. El estudio identifica barreras de género que enfrentan las mujeres en este sector y analiza las políticas públicas existentes para promover su inserción y desarrollo laboral.

La relevancia del estudio radica en la necesidad de visibilizar y comprender las desigualdades de género en un sector agrícola clave para la economía chilena, como es el vitivinícola, que sigue presentando importantes desafíos en términos de equidad e inclusión. Este estudio aporta al conocimiento existente sobre género y trabajo, contribuyendo con evidencia específica de un sector productivo de alta relevancia.

La metodología utilizada es cualitativa con un enfoque fenomenográfico, que permite analizar cómo las mujeres técnico-profesionales experimentan y perciben su entorno laboral. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 12 mujeres que trabajan en diferentes áreas de la cadena productiva vitivinícola, como enología, control de calidad, producción, comercialización y turismo enológico. El análisis de los datos se efectuó mediante un enfoque temático, siguiendo la propuesta de Braun y Clarke (2006), para identificar patrones comunes y variaciones en sus experiencias laborales.

Los resultados revelan una serie de barreras estructurales que limitan el desarrollo de las mujeres en este sector. Entre las más destacadas se encuentran la discriminación en los procesos de selección, la falta de credibilidad en sus capacidades técnicas y profesionales, la falta de oportunidades de ascenso, y el acceso limitado a programas de capacitación y desarrollo profesional. Asimismo, la falta de transparencia salarial refuerza las desigualdades de género, afectando la motivación y confianza de las mujeres en el entorno laboral.

Sin embargo, el estudio también identificó factores que han facilitado su desarrollo, tales como la formación técnica especializada, la constancia y compromiso personal, y las redes de apoyo entre mujeres en el sector, que han sido claves para superar algunas de las barreras mencionadas.

Las recomendaciones de esta investigación abarcan desde el fortalecimiento de las herramientas públicas existentes, como el Código de Sustentabilidad Vitivinícola, hasta el desarrollo de acciones a nivel micro, meso y macro. Estas incluyen el fomento de políticas públicas inclusivas, el desarrollo de programas de mentoría y capacitación específicos para mujeres y la promoción de la transparencia salarial mediante auditorías y normativas claras. Además, se enfatiza la necesidad de que las empresas adopten prácticas de reclutamiento más justas y basadas en competencias, evitando los sesgos de género.

Este estudio espera contribuir en el fortalecimiento del diseño de políticas y programas que promuevan la igualdad de género en el sector. Asimismo, se sugiere que futuras investigaciones exploren estas barreras en otros sectores productivos y regiones de Chile.

HIGHER TECHNICAL EDUCATION IN CHILE: WORK EXPERIENCE OF WOMEN IN THE VITICULTURE SECTOR IN THE COLCHAGUA PROVINCE

This research aims to analyze the work experience of women with higher technical degrees in the wine sector of the Colchagua Province. The study identifies gender barriers faced by women in this sector and examines existing public policies to promote their insertion and professional development.

The relevance of the study lies in the need to highlight and understand gender inequalities in a key agricultural sector for the Chilean economy, such as the wine industry, which continues to present significant challenges in terms of equity and inclusion. This study contributes to the existing knowledge on gender and work, providing specific evidence from a highly relevant productive sector.

The methodology used is qualitative with a phenomenographic approach, allowing for the analysis of how women in technical professions experience and perceive their work environment. Semi-structured interviews were conducted with 12 women working in various areas of the wine production chain, including enology, quality control, production, marketing, and wine tourism. Data analysis was carried out using a thematic approach, following the framework proposed by Braun and Clarke (2006), to identify common patterns and variations in their work experiences.

The results reveal a series of structural barriers that limit women's development in this sector. Among the most notable are discrimination in selection processes, lack of credibility in their technical and professional abilities, limited promotion opportunities, and restricted access to training and professional development programs. Additionally, the lack of salary transparency reinforces gender inequalities, affecting women's motivation and confidence in the workplace.

However, the study also identified factors that have facilitated their development, such as specialized technical training, personal persistence and commitment, and support networks among women in the sector, which have been key to overcoming some of the aforementioned barriers.

The recommendations from this research range from strengthening existing public tools, such as the Wine Sustainability Code, to developing actions at the micro, meso, and macro levels. These include promoting inclusive public policies, developing specific mentorship and training programs for women, and encouraging salary transparency through audits and clear regulations. Furthermore, there is an emphasis on the need for companies to adopt fairer recruitment practices based on competencies, avoiding gender biases.

This study aims to contribute to strengthening the design of policies and programs that promote gender equality in the sector. It is also suggested that future research explore these barriers in other productive sectors and regions of Chile.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible esta tesis. Agradezco al programa de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile, así como a los profesores y compañeros, por su compromiso con la excelencia, siempre acompañados de amabilidad y optimismo durante el proceso de aprendizaje y trabajo a distancia.

Mi especial gratitud va a mi profesor guía, Sergio Celis, por aceptar este desafío y por su valiosa orientación y dedicación, que fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Agradezco también a todas las mujeres que participaron en esta investigación, cuyos relatos de resiliencia enriquecieron profundamente este estudio.

A mi familia, gracias por su apoyo incondicional y por las horas que dedique frente al computador. Su aliento constante fue esencial para alcanzar este logro.

Finalmente, agradezco a todos quienes contribuyeron a este proceso; su apoyo ha dejado una huella significativa en mi desarrollo profesional.

Tabla de Contenido

I.	Introducción	1
1.	Problema de investigación	1
2.	Objetivos	2
3.	Estructura de la Tesis.....	2
II.	Antecedentes generales	4
1.	Industria del vino	4
a.	Panorama vitivinícola internacional	4
b.	La industria vitivinícola chilena	6
c.	Situación vitivinícola en Colchagua	10
d.	Participación laboral femenina en O'Higgins y en la industria vitivinícola.....	12
2.	La Educación Superior Técnico Profesional	14
a.	Caracterización de la Educación Técnica Profesional en Chile	15
b.	Caracterización de la Educación Técnica Profesional en el sector Agropecuario	19
3.	Políticas públicas e iniciativas para promover la igualdad de género	21
III.	Marco Conceptual.....	26
IV.	Metodología.....	29
1.	Muestra	29
2.	Recolección de datos	31
3.	Análisis.....	31
4.	Posicionamiento de la Investigadora (autora).....	34
5.	Limitaciones del Estudio.....	34
V.	Resultados.....	35
1.	Formación, Perseverancia y Experiencia Laboral como Facilitadores	35
2.	Discriminación y prejuicios de género principales obstaculizadores	36
3.	Más barreras por ser mujer que por ser TP	37
4.	Incompatibilidad: Maternidad y Jornadas Laborales	38
5.	Machismo en el trabajo	40
6.	Equidad salarial, un tema pendiente	41
7.	Sin Acceso a Programas de Capacitación.....	42
8.	Desafíos para la Industria: Capacitación, Equidad Salarial y Más mujeres.....	43
9.	Brecha entre políticas públicas y las necesidades de las Técnicas	44
10.	Detrás de un gran vino, siempre hay grandes mujeres.....	44
VI.	Discusión y Recomendaciones para la Política Pública	46

1.	Facilitadores en la Experiencia Laboral de las Mujeres TP.....	46
2.	Barreras en el Sector Vitivinícola.....	47
a.	Más Barreras por Ser Mujer que por Ser TP	47
b.	Incompatibilidad: Maternidad y Jornadas Laborales	47
c.	Machismo en el Trabajo	48
d.	Equidad Salarial, un Tema Pendiente	50
e.	Sin Acceso a Programas de Capacitación.....	51
3.	Propuestas de Políticas Públicas para mejorar la experiencia laboral de mujeres TP	52
4.	Propuestas Adicionales.....	53
a.	Correcta Implementación de la Norma Chilena 3262:.....	53
b.	Fortalecimiento de la Normativa sobre el Cuidado Infantil:	53
c.	Revisión del Código de Sustentabilidad Vitivinícola:.....	53
VII.	Conclusión.....	55
VIII.	Bibliografía.....	56
IX.	Anexos	63

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución mundial de la superficie plantada de <i>Vitis vinifera</i> L. de los principales países productores 2022 (OIV, 2023).....	4
Tabla 2. Producción mundial de vino 2022 en los principales países productores, excluye jugos y mostos (OIV, 2023).....	5
Tabla 3: Principales actores del ecosistema vitivinícola nacional (elaboración propia, 2023).....	7
Tabla 4. Distribución en Chile de la superficie plantada de <i>Vitis vinifera</i> L. de las principales variedades 2021 (SAG, 2022).....	8
Tabla 5. Valor de las exportaciones según sector y actividad económica, Región de O'Higgins (INE, 2023b).	10
Tabla 6. Clasificaciones de la educación técnico-profesional (Muñoz, 2019).....	16
Tabla 7: Estado de Acreditación de Instituciones de Educación Superior en Chile (elaboración propia, 2024).	18
Tabla 8: Distribución de carreras ESTP vinculadas al sector vitivinícola por región y estado actual (Elaboración Propia, 2024).	20
Tabla 9: Indicadores de Género y Sustentabilidad 2023, de tres viñas de la A. G. de Viñas de Colchagua (elaboración propia, 2024).	25
Tabla 10: Mujeres entrevistadas con formación Técnica Superior del Valle de Colchagua (elaboración propia, 2024).	31
Tabla 11: Grilla de codificación trayectoria laboral de mujeres en el sector vitivinícola de la provincia de Colchagua (elaboración propia, 2024).	33
Tabla 12: Propuestas de Políticas Públicas para Mejorar la Trayectoria Laboral de Mujeres en el Sector Vitivinícola (Elaboración Propia, 2024).	52

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de vides para la vinificación, cepajes blancos y tintos por región. SAG, 2022.	9
Figura 2. Evolución de la superficie plantada de vides de vinificación (ha), entre los años 1995-2021, Región Libertador General Bernardo O'Higgins (SAG, 2022).....	11
Figura 3. Tasa de desocupación, ocupación y participación laboral, por sexo, región de O'Higgins Año 2022 (INE, 2023b).	12
Figura 4. Concentración de personas ocupadas, según tramo etario y sexo, región de O'Higgins Año 2022 (INE, 2023b).	13
Figura 5. Concentración porcentual de mujeres ocupadas, según nivel educacional, región de O'Higgins. Año 2022 (INE, 2023b).....	13
Figura 6: Logo del Código de Sustentabilidad Vitivinícola de Vinos de Chile (WoC, 2024).	24
Figura 7. Fases del análisis temático (Braun y Clarke, 2006).....	32

Índice de Anexos

Anexo A: Operacionalización de los objetivos de la tesis (elaboración propia, 2023).....	63
Anexo B: Principales países exportadores de vino 2022 (OIV, 2023).	65
Anexo C: Análisis de la Evolución del Desarrollo Vitivinícola en Chile: Rasgos Centrales, Avances y Hechos Destacados (Cárdenas, 2020).....	66
Anexo D. Indicadores de evolución de las exportaciones de agroindustria alimentaria exportadora por sector (SUBREI, 2021).	67
Anexo E. Mapa de la ubicación de la provincia de Colchagua y las comunas que la componen, Región del General Bernardo O´Higgins (INE, 2023).....	68
Anexo F. Catastro de propiedades y vides, Provincia de Colchagua, Región del Libertador General Bernardo O´Higgins (SAG, 2022).	69
Anexo G. Mapa de la ubicación del valle de Colchagua, Región del General Bernardo O´Higgins (Viu Manent, 2023).	70
Anexo H: Porcentaje de mujeres egresadas de EMTP por sector económico, periodo 2008 -2018 (MINEDUC, 2020).	71
Anexo I: Instituciones de educación superior que adscriben el Acuerdo Nacional de Articulación, (MINEDUC, 2023).	72
Anexo J. Distribución de Colegios EMTP Agropecuario con Menciones relacionadas al sector vitivinícola por Región (SIES, 2023).	73
Anexo K. Ámbitos de la organización abordados en el SIGIGC (SERNAM, 2013).	74
Anexo L: Análisis del Código de Sustentabilidad Vitivinícola v.5.0 respecto de los hallazgos del estudio (elaboración propia 2024).	75
Anexo M: Flujo Cadena de Valor del Vino Tinto, principales labores realizadas por mujeres (elaboración propia, 2024).	76
Anexo N: Procedimiento de Análisis (Braun y Clarke, 2006).	77
Anexo O: Entrevista utilizada en la investigación (elaboración propia, 2023).	78
Anexo P: Carta de consentimiento, (elaboración propia, 2023).	80
Anexo Q: Principales hallazgos vinculados con los temas o dominios propuestos (elaboración propia, 2024).	83
Anexo R: Buenas Prácticas Organizacionales (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).	84
Anexo S: Análisis de la Ley 20.379 sobre la Normativa del Cuidado en Chile (elaboración propia, 2024).	85

I. Introducción

1. Problema de investigación

La inserción y participación de las mujeres en la industria vitivinícola chilena son elementos fundamentales para promover la equidad de género¹, y aprovechar plenamente el potencial humano y económico del sector. Sin embargo, actualmente existe una escasez de investigación que aborde la trayectoria laboral de las mujeres y las barreras de género que enfrentan en este ámbito laboral. Esta falta de información limita la comprensión de las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo y los desafíos que enfrentan estas mujeres. Es necesario identificar las brechas² y sus causas que pueden estar relacionadas con factores culturales, sociales y económicos, y que dificultan la inclusión de las mujeres en diferentes rubros.

En el caso de la industria vitivinícola en la Provincia de Colchagua, que es uno de los principales valles exportadores de vino en Chile, estas barreras de género pueden ser aún más acentuadas para las mujeres con título técnico superior. La falta de modelos femeninos en cargos de liderazgo, el acceso limitado a la capacitación técnica y la discriminación arraigada de género en el lugar de trabajo pueden ser algunos de los obstáculos que enfrentan estas mujeres en su trayectoria laboral.

Las consecuencias de estas brechas son significativas para las mujeres que desean desarrollarse en este sector. Podrían enfrentar mayores obstáculos para conservar y avanzar en sus cargos, lo que afecta su desarrollo tanto profesional como personal. Además, la falta de diversidad de género en el sector puede limitar la innovación y la competitividad.

Los actores involucrados en este problema incluyen a las propias mujeres y a los empleadores que buscan contratar perfiles competentes en el sector vitivinícola. También se incluyen a los formuladores de políticas públicas en el ámbito de género y Educación Técnico Profesional (ETP), así como a las Instituciones de Educación Superior que tienen la responsabilidad de garantizar la pertinencia de los perfiles de egreso y la igualdad de oportunidades para las egresadas.

En este contexto, el objetivo de este estudio es analizar la experiencia laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua, identificando las barreras de género que enfrentan y analizando las políticas públicas existentes para su promoción. A través de la recolección de datos y el análisis de entrevistas a mujeres que trabajan en este sector, se busca obtener una comprensión profunda de sus experiencias, perspectivas y desafíos en el ámbito laboral.

La pregunta de investigación planteada en esta tesis es: *¿Cuáles son las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua y cómo afectan en su inserción y desarrollo laboral?*

Finalmente, esta investigación contribuirá proporcionando información para el diseño de políticas y programas que impulsen la igualdad de género en el sector vitivinícola. Además, los resultados obtenidos podrán servir de base para futuros estudios y para los responsables de la toma de decisiones interesados en la promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las técnicas profesionales en distintos sectores.

¹ Equidad de Género; Principio ético-normativo que se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (ONU-MUJERES, 2015).

² Son patrones desiguales que señalan una distancia de acceso a derechos, participación y control de hombres, mujeres y personas no binarias sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano (INE, 2019)

2. Objetivos

a. Objetivo General

Analizar la experiencia laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua, identificando las barreras de género que enfrentan y analizando las políticas públicas existentes para su promoción.

b. Objetivos Específicos

Analizar los factores que influyen en la inserción y ascenso laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua.

Identificar las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua.

Evaluar las políticas públicas existentes para promover la participación y el avance laboral de las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la eliminación de las barreras de género identificadas.

Realizar recomendaciones de políticas públicas para la promoción de la participación y el avance laboral de las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua, basadas en los resultados del análisis de las barreras de género y la evaluación de las políticas públicas existentes.

En el Anexo A se presenta la operacionalización de los objetivos de la tesis donde se definen y describen las acciones que se llevarán a cabo para lograr cada objetivo específico.

3. Estructura de la Tesis

La tesis se estructura en nueve capítulos. El primer capítulo corresponde a la introducción, donde se proporciona una visión general del estudio. El segundo capítulo presenta antecedentes generales, ofreciendo información relevante sobre diversos aspectos clave relacionados con el estudio. Se explora la industria del vino a nivel internacional, nacional y local, con un enfoque en la situación específica de la región de Colchagua y la participación laboral femenina en O'Higgins y el sector vitivinícola. También se aborda la Educación Superior Técnico Profesional, caracterizando su estructura en Chile y específicamente en el sector agropecuario. Finalmente, se revisan las políticas públicas e iniciativas diseñadas para promover la igualdad de género, destacando los esfuerzos para cerrar brechas y fomentar la equidad en el ámbito laboral.

El tercer capítulo define el marco conceptual del estudio, abordando el género, la inequidad de género, la brecha de género y las barreras de género, y destacando cómo los estereotipos y la interseccionalidad afectan la igualdad de oportunidades. En el sector vitivinícola, a pesar del aumento en la participación femenina, persisten desigualdades y barreras que limitan el acceso a roles de liderazgo y oportunidades equitativas.

El cuarto capítulo describe la metodología utilizada en la investigación. Para alcanzar los objetivos planteados, se empleó una metodología cualitativa con enfoque fenomenográfico a través de entrevistas semiestructuradas a mujeres que trabajan en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Estas entrevistas permitieron recopilar información sobre sus experiencias laborales, las barreras de género que han enfrentado y su percepción sobre las políticas públicas existentes. Los datos recopilados se analizaron mediante un enfoque de análisis temático.

El quinto capítulo presenta los resultados y el análisis de las entrevistas realizadas, mientras que el sexto capítulo interpreta los hallazgos a la luz del marco conceptual y realiza recomendaciones para futuras investigaciones y/o el diseño de políticas públicas destinadas a promover la inserción y el avance laboral de las mujeres con formación técnico profesional en la industria del vino.

El séptimo capítulo contiene las conclusiones generales con un resumen de los principales hallazgos de la investigación, así como su relevancia para el diseño de políticas públicas y/o programas para el sector vitivinícola.

Finalmente, el capítulo octavo presenta la bibliografía y las fuentes referenciadas utilizadas en la investigación.

II. Antecedentes generales

Para comprender el contexto de este estudio, es fundamental realizar una revisión general de la industria vitivinícola en Chile, que se destaca mundialmente por la producción y exportación de vinos de alta calidad a precios competitivos. En particular, el Valle de Colchagua, ubicado en la Región de O'Higgins, es una zona de gran relevancia nacional. Este valle es reconocido no solo por su extensa superficie de viñedos, sino también por la exportación de vinos tintos de alta gama, lo que representa una contribución socioeconómica significativa a la economía local.

1. Industria del vino

a. Panorama vitivinícola internacional

Según la OIV³ la superficie de viñedo en todo el mundo se situó en 7,3 millones de hectáreas⁴, lo que representó una disminución del 0,4% en comparación con el año anterior. España se mantiene como líder en cuanto a la superficie cultivada, con 955 miles de hectáreas (mha), seguida de Francia (812 mha) y China (785 mha) representando el 13,1%, 11,2% y 10,8% de la superficie mundial respectivamente (OIV, 2023). Esta superficie se tiende a estabilizar desde 2017. Sin embargo, esas cifras ocultan una evolución heterogénea de los principales países vitivinícola en los últimos años (tabla 1).

Tabla 1. Distribución mundial de la superficie plantada de *Vitis vinifera* L. de los principales países productores 2022 (OIV, 2023).

País	Superficie (mha)	Superficie (%)
España	955	13,1
Francia	812	11,2
China	785	10,8
Italia	718	9,9
Turquía	410	5,6
Estados Unidos	390	5,4
Argentina	207	2,8
Chile	196	2,7
Portugal	193	2,7
Rumania	188	2,6
Otros Países	2434	33,2
Total Mundial	7288	100,00

En los últimos 25 años, la producción mundial de vino se ha mantenido relativamente estable, con un promedio cercano a los 260 millones de hectolitros. Sin embargo, en 2022, la producción alcanzó los 258 millones de hectolitros, experimentando una ligera disminución del 1% con respecto al año anterior. Durante ese año, las condiciones climáticas cálidas y secas a nivel global dieron lugar a vendimias tempranas y cosechas moderadas.

A pesar de esta disminución, Italia, Francia y España se mantuvieron como los principales productores a nivel mundial, como se muestra en la tabla 2 (OIV, 2024). En consecuencia, durante 2022 se registró una disminución en las exportaciones de vino en comparación con 2021, lo que redujo la oferta y provocó un aumento del 15% en el precio promedio del producto. Como

³ *International Organisation of Vine and Wine*

⁴ El área mundial vitícola se refiere a la superficie total de viñedos para todas las utilidades (vino y zumo de uva, uvas de mesa y pasas), que incluye vides jóvenes aún no entran en producción

resultado, el valor total de las exportaciones mundiales de vino en 2022 alcanzó un récord histórico de 37.600 millones de euros.

Chile, se posicionó como el sexto país productor de vino a nivel mundial, representando el 4,8% de la producción global. Además, Chile es el mayor productor de vino en Sudamérica, con una producción de 12,4 millones de hectolitros en el año 2022. Aunque esta cifra refleja una disminución del 7% en comparación con la producción excepcionalmente alta del año anterior, sigue siendo un 7% superior a la media quinquenal de producción.

Tabla 2. Producción mundial de vino 2022 en los principales países productores, excluye jugos y mostos (OIV, 2023).

País	Volumen (MhL)	Volumen (%)
Italia	49,8	19,3
Francia	45,6	17,7
España	35,7	13,8
Estados Unidos	22,4	8,7
Australia	12,7	4,9
Chile	12,4	4,8
Argentina	11,5	4,4
Sudáfrica	10,2	3,9
Alemania	8,9	3,5
Portugal	6,8	2,6
Otros Países	42,0	16,4
Total Mundial	258,0	100,00

En cuanto a la superficie de viñedos en Chile, se mantuvo prácticamente sin cambios en comparación con el año 2021, alcanzando una extensión de 196 millones de hectáreas. Estos datos indican la consolidación de Chile como un destacado productor de vino a nivel mundial, a pesar de las fluctuaciones en la producción y los cambios en el contexto económico global.

La guerra en Ucrania y la consiguiente crisis energética, así como las interrupciones en la cadena de suministro a nivel mundial, han tenido un impacto significativo en los costos de producción y distribución del vino. Como resultado, las exportaciones de vino en el año 2022 se han visto considerablemente afectadas debido a la alta inflación y la importante ralentización del transporte marítimo a nivel global.

El comercio internacional del vino está dominado por tres países miembros de la Unión Europea: Italia, España y Francia. En conjunto, estos países exportaron vino correspondiente a 57 millones de euros en el año 2022, lo que representa cerca del 53% de las exportaciones mundiales (Anexo B).

Chile, en términos de exportaciones de vino, experimentó una disminución del 4% en volumen en comparación con 2021, llegando a exportar 8,3 millones de hectolitros de vino (cuarto lugar a nivel mundial). Por otro lado, hubo un aumento del 9% en términos de valor, alcanzando los 1818 millones de euros en exportaciones de vino en 2022.

b. La industria vitivinícola chilena

Chile posee ventajas naturales para la producción de vino, por lo que ha estado presente desde la llegada de los primeros conquistadores españoles. A lo largo de los siglos, la industria vitivinícola chilena ha experimentado un fuerte desarrollo, aunque también ha enfrentado desafíos significativos en términos de producción, regulación y cambios en la composición de los actores relevantes. Cárdenas (2020), identifica cinco etapas clave en el desarrollo de la industria vitivinícola en Chile: *la Fase Inicial*, marcada por la crisis de la filoxera en Europa durante la segunda mitad del siglo XIX; el *Estancamiento Productivo*, desde 1902 hasta 1974; la *Década del 80'*, con un incremento en la producción en tiempos de crisis; la *Década del 90'*, caracterizada por el auge de las exportaciones; y los años *2000*, que significó un fortalecimiento institucional del sector (Anexo C).

En los últimos 30 años, la industria vitivinícola chilena ha experimentado un crecimiento significativo, reflejado en las estadísticas de producción y exportación de mediados de los 90. La entrada de grandes empresas al mercado ha permitido un aumento en el nivel de profesionalización y la competitividad del sector (Mora *et al*, 2014). Además, el sector ha habido un aumento significativo en la inversión extranjera directa (IED), impulsada por la incursión de empresas extranjeras en la economía chilena, ya sea de forma independiente o a través de alianzas o *joint ventures*⁵ con empresas locales (Vergara, 2001).

La industria vitivinícola chilena juega un papel crucial en la economía del país, contribuyendo aproximadamente con el 0,5% del Producto Interno Bruto (PIB) y generando más de 100.000 empleos directos. En este sector, el 53% de los trabajadores se dedica a labores en los viñedos, seguido por un 19% en logística, transporte y marketing, un 17% en bodegas, un 9% en envasado y un 2% en producción (*Wines of Chile*. s. f.).

La industria vitivinícola es uno de los seis macrosectores de la agroindustria alimentaria de exportación (AAE), con notable crecimiento en el valor y cantidad exportada en los últimos 30 años (Anexo D). Las exportaciones de vino han aumentado de 84.367 miles de USD (FOB⁶) en 1991 a 1.830.005 miles de USD (FOB) en 2020 siendo el segundo macrosector más importante del país (SUBREI, 2021).

Según *Wines of Chile* (s. f.), el vino representa aproximadamente el 5,7% de las exportaciones totales del país (excluyendo el cobre) y el 16,5% del sector agropecuario además contribuye con una recaudación fiscal de 205 millones de USD a través del pago de impuestos como el IVA (Impuesto al Valor Agregado) e ILA (Impuesto a las Bebidas Alcohólicas).

En las últimas décadas, se han consolidado diversos organismos de colaboración público-privados para fortalecer la producción vitivinícola nacional. Esta interacción entre múltiples actores ha dado lugar a la creación de consorcios, *clústers*⁷ y alianzas de cooperación público-privadas, fomentando iniciativas de alto impacto tecnológico y económico (Cárdenas, 2020; Tabla 3).

⁵ Acuerdo de aunar de manera temporal, esfuerzos empresariales, con vistas a un negocio de interés común (Sotomayor, 2004)

⁶ FOB (Free on board): corresponde al precio de venta de los bienes embarcados a otros países, puestos en el medio de transporte, sin incluir valor de seguro y fletes.

⁷ Un clúster es un grupo de empresas y actores concentrados en una misma área geográfica que dependen de un conjunto de relaciones entre ellos para lograr eficiencia individual y competitividad en una determinada actividad productiva. La importancia de un clúster reside en su capacidad para promover el crecimiento económico de una región a través de la implementación de estrategias de corto, mediano, o largo plazo que permitan atraer empresas, retenerlas, o dar pie a la creación de nuevos desarrollos económicos.

Tabla 3: Principales actores del ecosistema vitivinícola nacional (elaboración propia, 2023).

Categoría	Actores
Privados	Asociación Gremial Cofradía de Mérito Vitivinícola
	Asociación de Empresarios Vitivinícolas del Valle de Casablanca
	Asociación de Viñas del Valle de San Antonio (AVVSA)
	Asociación Gremial Colchagua Singular
	Asociación Gremial de Vinos de Chile
	Asociación Gremial de Viñas de Colchagua
	Asociación Gremial de Viñateros de La Araucanía
	Asociación Gremial Ruta y Vinos Cachapoal
	Asociación Gremial Vinos de Curicó & Maule
	Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos-Enólogos
	Asociación Nacional de Sommeliers de Chile. _Escuela de Sommelier de Chile
	Asociación Viñateros de Aconcagua
	Centro de Investigación e Innovación (CII) de Viña Concha y Toro
	Consorcio I+D Vinos de Chile (ex VINNOVA y TECNOVID)
	Movimiento de Viñateros Independiente MOVI
	Ruta del vino valles de Curicó
	Viñas del Valle del Maipo
Viñas del Valle del Maule	
Público-privados	Consorcios del Vino Vinnova S.A. y Tecnovid S. A
	Enoturismo Chile
	Fundación COPEC-UC es una alianza estratégica entre Empresas Copec y la Pontificia Universidad Católica de Chile,
Públicos	Centro de Formación de Recursos Naturales (CIREN)
	Centro Tecnológico de la Vid y el Vino (CTVV), Universidad de Talca
	Centro Vincular Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)
	Corporación de Fomento a la Producción (CORFO)
	Fundación para la Innovación Agraria (FIA) Ministerio de Agricultura (MINAGRI)
	Grupo de Investigación Ecológica (GIE), Universidad de Chile
	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) MINAGRI
	Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) MINAGRI
	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, (ODEPA): Sector vino, pisco y otros alcoholes MINAGRI
	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), Subdepartamento de Viñas, Vinos y Bebidas Alcohólicas MINAGRI
	ProChile Ministerio de Relaciones Exteriores Programa Mujer Exporta
	Comisión Nacional de Riego (CNR) Ministerio de Agricultura

En el ámbito público, destaca la implementación del Catastro Vitivinícola Nacional a cargo del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) en 1995, según la Ley 18.455. Este instrumento proporciona datos estadísticos para la implementación de políticas adecuadas al desarrollo del sector vitivinícola. Además, el catastro contribuye al control de la zonificación vitícola, las

denominaciones de origen de los vinos y la toma de decisiones de los actores del sector (ODEPA, s.f.).

En 2007 se creó la asociación gremial Vinos de Chile (*Wines of Chile AG*), resultado de la fusión de las asociaciones Vinos de Chile y Chile Vid A.G. Esta entidad representa el 95% de las exportaciones del sector, y busca fortalecer todas las áreas de la industria, tanto a nivel de consumo interno como externo.

En el ámbito de las políticas nacionales, se implementa un modelo de desarrollo basado en las exportaciones, respaldado por un marco regulatorio que brinda seguridad a los inversionistas (Vergara, 2001). Esta estrategia ha diversificado los mercados para los productores de vino, facilitada por la firma de acuerdos comerciales que han mejorado su competitividad y la apertura sanitaria de nuevos mercados. El impacto de estos acuerdos se refleja en el acceso a los mercados, gracias a la reducción de aranceles, lo que otorga a los productores de vino una ventaja competitiva frente a otros proveedores. La entrada en vigor de acuerdos con países como Estados Unidos, Corea, China y Japón en 2005 ha generado un cambio significativo en las exportaciones hacia estos destinos (SUBREI, 2021).

En cuanto a la distribución de la superficie destinada a la vitivinicultura, el VIII Censo Agropecuario (CAF) de 2021 revela que las vides para vinificación abarcan alrededor de 100.811 hectáreas, lo cual representa aproximadamente el 7,88% de la superficie total cultivada en el país, excluyendo las plantaciones forestales (ODEPA, 2022). Por otro lado, el SAG publicó en el Catastro Vitícola Nacional 2021, donde se detalla que la superficie total plantada con vides viníferas (*Vitis vinifera* L.) alcanzó las 130.086,17 hectáreas. Cabe destacar que estas diferencias pueden atribuirse a la utilización de métodos de recopilación o definiciones distintas en cada informe. De este total, el 73,8% corresponde a variedades tintas y el 26,2% a variedades blancas, lo que implica una variación de -4,5% en la superficie total⁸ (SAG, 2022).

Tabla 4. Distribución en Chile de la superficie plantada de *Vitis vinifera* L. de las principales variedades 2021 (SAG, 2022).

Variedad	Superficie (ha)	Superficie (%)
Cabernet Sauvignon	37754,1	29%
Sauvignon Blanc	14316,5	11%
Merlot	10819,1	8%
País	10464,7	8%
Chardonnay	10345,3	8%
Carménère	10318,8	8%
Syrah	6755,4	5%
Pinot Noir	3909,9	3%
Semillón	677,5	1%
Riesling	362,2	0%
Chenin Blanc	39,4	0%
Otras Variedades	24323,3	19%
Total	130086,2	100,00

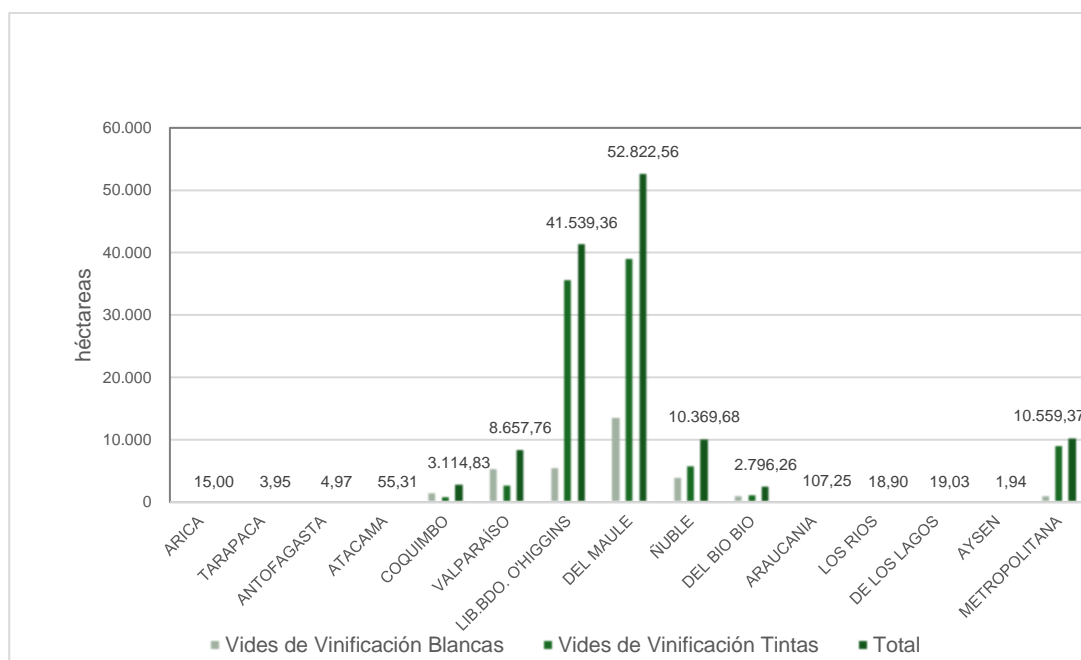
⁸ En Chile, la Ley 18.455, establece las normas relacionadas con la producción, elaboración y comercialización de alcoholes etílicos, bebidas alcohólicas y vinagres. Esta ley, cuya última actualización fue en el año 2009, sienta las bases para regular el sector vitivinícola del país. En el marco de esta ley, se encuentra el Decreto N°464, que establece la "Zonificación Vitícola y Fija Normas para su Utilización" que detalla los cepajes de uva (variedades) y sus sinónimos internacionalmente aceptados. En él se mencionan un total de 22 variedades blancas y 25 variedades tintas (BCN, 1990; BCN;1996).

Las variedades tintas más representativas en Chile son el Cabernet Sauvignon, el Merlot, el País, el Carménère, el Syrah y el Pinot Noir. En cuanto a las variedades blancas, destacan Sauvignon Blanc y Chardonnay, que concentrando más del 80% de la superficie plantada en el país (tabla 4).

Estos datos muestran la concentración de la producción de vino chileno en pocas variedades, lo cual puede ser considerado tanto una fortaleza como un desafío para la industria. Por un lado, esta concentración permite a Chile destacarse en la calidad y el reconocimiento internacional de sus vinos. Por otro lado, implica una menor diversidad y una mayor dependencia de estas variedades, lo que puede limitar la capacidad de adaptación a cambios en la demanda y en las preferencias de los consumidores.

En cuanto a la distribución de la plantación de vides viníferas, se observa que las regiones con mayor superficie plantada en el país son Maule y O'Higgins. Maule cuenta con un 40,61% mientras que O'Higgins representa el 31,93% del total de la superficie. Le siguen en importancia la Región Metropolitana con 8,12% y Ñuble, con un 7,97%. Destaca la región de O'Higgins, donde el 86% de la superficie plantada corresponde a cepas tintas, lo que representa 35.715 hectáreas (figura 1).

Figura 1. Distribución de vides para la vinificación, cepajes blancos y tintos por región. SAG, 2022.



Actualmente, en el sector vitivinícola chileno se encuentran activas 800 bodegas, 11.697 productores y 394 empresas exportadoras de vino. Es relevante destacar el papel descentralizado de esta industria en el país, ya que el 91% de la superficie vitícola, el 92% de las bodegas elaboradoras y el 85% de los empleos asociados se ubican fuera de la Región Metropolitana. A su vez, O'Higgins, con un 32,7%, y Maule, con un 37,9%, son las regiones que concentran el mayor número de viñedos (*Wines of Chile*, s. f.).

c. Situación vitivinícola en Colchagua

La Región del Libertador General Bernardo O'Higgins se ubica en la macrozona central de Chile, entre los 34° y 35° de latitud sur. Con una superficie de 16.387,00 km² representa el 2,2% del territorio continental del país. Su clima es de carácter templado mediterráneo, aunque se pueden observar diferencias significativas de mar a cordillera y de norte a sur, manifestadas en el aumento de las precipitaciones debido al ascenso gradual del relieve y al avance en latitud (ODEPA, 2018).

En cuanto a su organización político-administrativa, la Región de O'Higgins está conformada por tres provincias: Cachapoal, Cardenal Caro y Colchagua. Cada provincia cuenta con su propia capital, y está subdividida en comunas, que son las unidades administrativas de menor escala. En total, la región se compone de 33 comunas, siendo la ciudad de Rancagua la capital regional.

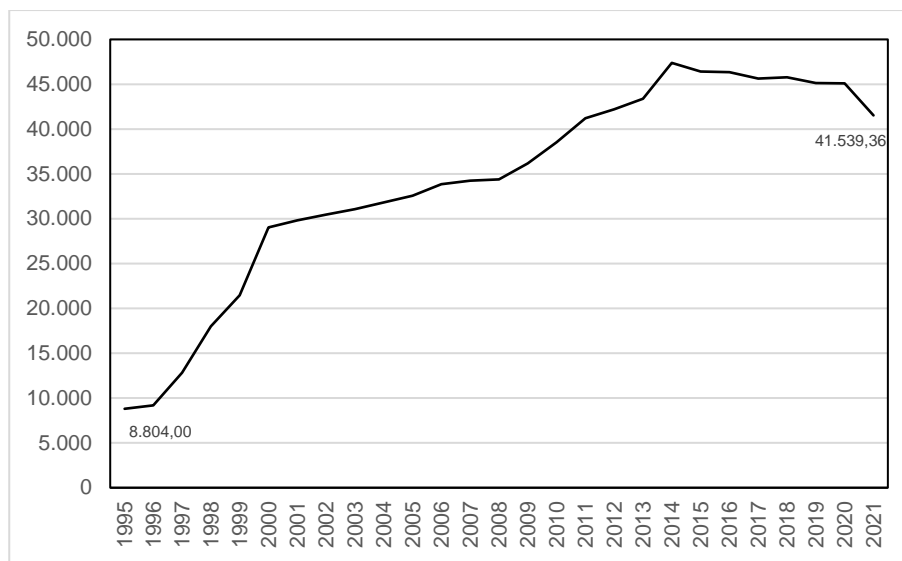
En abril de 2023, las exportaciones en la región alcanzaron un valor de USD 417,7 millones, lo que corresponde al 5,1% del total del país. En relación con los sectores económicos, el silvoagropecuario fue el principal sector exportador, con un 43,6%, seguido por la minería con un 33,2% y la industria con un 23% (tabla 5). Dentro del sector industrial, la actividad económica relacionada con la producción de bebidas, líquidos y alcoholes representó el 5,6% del total (INE, 2023b).

Tabla 5. Valor de las exportaciones según sector y actividad económica, Región de O'Higgins (INE, 2023b).

Sector	Actividad Económica	MMUS\$ Abr-22	MMUS\$ Abr-23	Var. MMUS\$	Var. Interanual (%)	Participación
Total		446,7	417,7	-29,1	-6,5	100,0%
Silvoagropecuario		242,6	182,1	-60,5	-24,9	43,6%
	Fruticultura	224,4	165,8	-58,7	-26,1	39,7%
	Agricultura	17,8	16,0	-1,7	-9,8	3,8%
	Resto	0,4	0,3	-0,1	-24,0	0,1%
Minería		65,3	138,7	73,3	112,3	33,2%
	Cobre y hierro	48,2	105,5	57,2	118,7	25,2%
	Resto de minería metálica	17,1	33,2	16,1	94,1	7,9%
	Resto	0,0	0,0	0,0	-	0,0%
Industria		136,4	96,6	-39,8	-29,1	23,1%
	Alimentos	100,8	71,1	-29,7	-29,4	17,0%
	Bebidas, líquidos y alcoholes	33,5	23,3	-10,1	-30,3	5,6%
	Resto	2,1	2,2	0,0	1,8	0,5%
Pesca		0,2	0,0	-0,2	-86,8	0,0%
	Pesca extractiva	0,2	0,0	-0,2	-86,8	0,0%
Resto Exportaciones		2,2	0,2	-1,9	-88,9	0,1%
	Otros	2,2	0,2	-1,9	-88,9	0,1%

La superficie plantada de vides para vinificación en la región ha experimentado un notable crecimiento en los últimos 26 años. En 1995, contaba con 8.804 hectáreas. Para 2021, esta superficie se había expandido considerablemente, alcanzando las 41.539 hectáreas (Figura 2). Este aumento sugiere un potencial crecimiento no solo para la economía local, sino también a nivel nacional, fortaleciendo la industria vitivinícola y su impacto en la exportación de vinos de alta calidad.

Figura 2. Evolución de la superficie plantada de vides de vinificación (ha), entre los años 1995-2021, Región Libertador General Bernardo O'Higgins (SAG, 2022).



La provincia de Colchagua, ubicada en la entrada sur de la Región de O'Higgins, posee una superficie de 5.678 km² y una población de 257.753 habitantes, según datos del Censo de 2017 (INE, 2017). Esta provincia está conformada por diez comunas: Chépica, Chimbarongo, Lolol, Nancagua, Palmilla, Peralillo, Placilla, Pumanque, San Fernando y Santa Cruz, esta última siendo la capital provincial (Anexo E).

Colchagua desempeña un papel destacado en esta expansión vitivinícola, contando con una extensión total de 27.825,06 hectáreas destinadas al cultivo de vides. Peralillo, Marchigüe y Santa Cruz concentran un porcentaje significativo del área total, alcanzando el 46%. Además, en Colchagua se han identificado un total de 1.398 propiedades vitivinícolas, siendo las comunas de Santa Cruz (15,7%), Nancagua (15,1%) y San Fernando (13,3%) las que poseen una mayor concentración en este sector (Anexo F)

En cuanto a los cultivares plantados, predomina de manera notable el cultivo de cepajes tintos, los cuales representan el 89,8% del total de la superficie cultivada. Dentro de esta categoría, destacan variedades como el Cabernet Sauvignon, con un 46,4% del área plantada, seguido del Merlot con un 14,4% y el Carménère con un 11,7%. En conjunto, estas tres variedades representan más del 72% del total del área plantada. Respecto los cepajes blancos solo representan un 10,1% de la superficie total, siendo Sauvignon Blanc y Chardonnay, los más presentes con un 78,8% del total de las plantaciones. Estos datos reflejan el papel destacado que juega la provincia de Colchagua como principal productora de vinos tintos de alta calidad en el país.

Es fundamental diferenciar entre la división geopolítica de la Provincia de Colchagua y el término "*Valle de Colchagua*", el cual refiere a una zona vitivinícola específica.

En cuanto a la legislación vitivinícola, el Decreto N°464 establece la Zonificación Vitícola o Denominación de Origen (D. O.) para los vinos producidos en el país permitiendo que las etiquetas indiquen las regiones, subregiones, zonas y áreas vitivinícolas correspondientes.

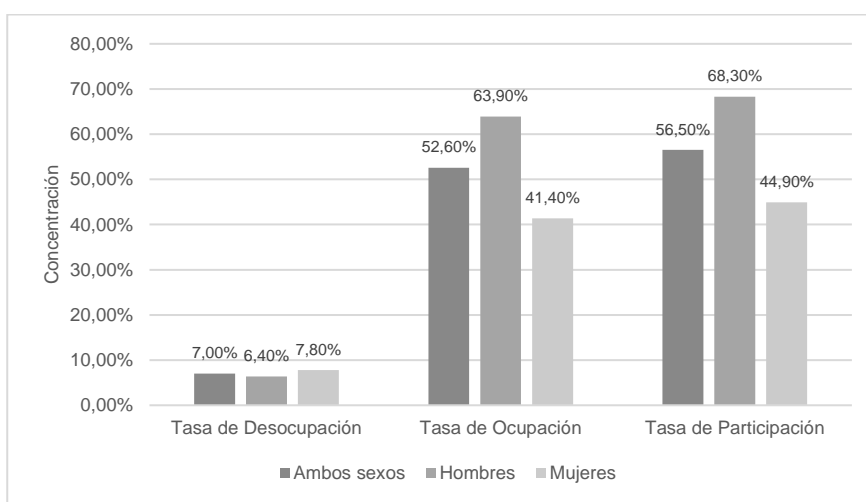
Dentro de la región vitivinícola del Valle Central, se encuentra la subregión del Valle del Rapel, que abarca las provincias de Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro. Este valle lo componen dos zonas denominadas: Valle del Cachapoal y el Valle de Colchagua (Anexo G).

Este decreto especifica que el Valle de Colchagua está compuesto por las siguientes áreas: San Fernando, Chimbarongo, Nancagua, Santa Cruz, Palmilla, Peralillo, Lolol, Marchigüe, Litueche, La Estrella, Paredones, Pumanque, Los Lingues y Apalta.

d. Participación laboral femenina en O'Higgins y en la industria vitivinícola

Según datos del INE (2023b), en 2022 la Región de O'Higgins tenía una población en edad de trabajar (PET) de 815.919 personas, de las cuales 461.010 formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA). La tasa de participación laboral en la región fue del 56,5%, con una tasa de participación femenina del 44,9% y una masculina del 68,3%, lo que revela una brecha de género de 23,4 puntos porcentuales (pp) en desventaja para las mujeres⁹ (figura 3).

Figura 3. Tasa de desocupación, ocupación y participación laboral, por sexo, región de O'Higgins Año 2022 (INE, 2023b).



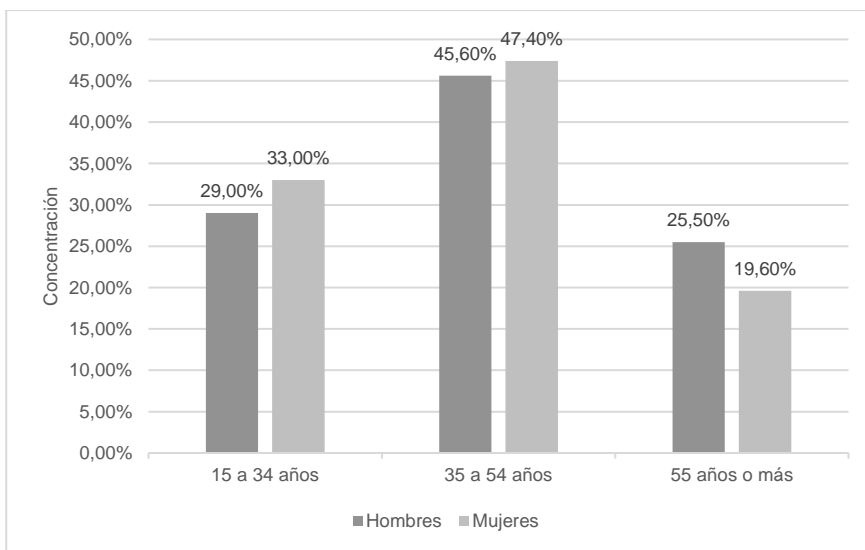
En cuanto a la tasa de ocupación, se estimó que durante el año 2022 hubo 428.910 personas ocupadas en la región. La tasa de ocupación para ambos sexos fue del 52,6%, mientras que para las mujeres se situó en un 41,4%, y para los hombres en un 63,9%. Esto indica una brecha de género de -22,5 pp. en la tasa de ocupación. Adicionalmente, se registró una tasa de desocupación a nivel regional del 7,0%. Con relación a la tasa de desocupación femenina, se estimó en un 7,8%, mientras que la tasa de desocupación masculina fue del 6,4% (INE, 2023b).

La disparidad de género en la participación y ocupación laboral es un tema de gran relevancia. Se evidencia una brecha significativa en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres en diferentes grupos de edad, siendo más pronunciada en los tramos de 55 años y más (-28,2 pp.) y 35 a 54 años (-26,6 pp.). En todos los grupos de edad analizados, se observa una mayor cantidad de hombres ocupados en comparación con las mujeres (figura 4).

⁹ A nivel nacional, durante el trimestre móvil enero-marzo de 2023, se observó un incremento del 2,0% en la tasa de ocupación, lo que se traduce en un total de 5.816.391 cotizantes dependientes. Además, la tasa de participación ha experimentado un aumento de 1,5 puntos porcentuales (pp.), alcanzando el 51,3%. En lo que respecta a las mujeres, se ha registrado un incremento del 0,8% en su tasa de participación, alcanzando el 47,1%, mientras que la tasa de ocupación femenina ha aumentado en 1,2 pp., situándose en el 42,7%.

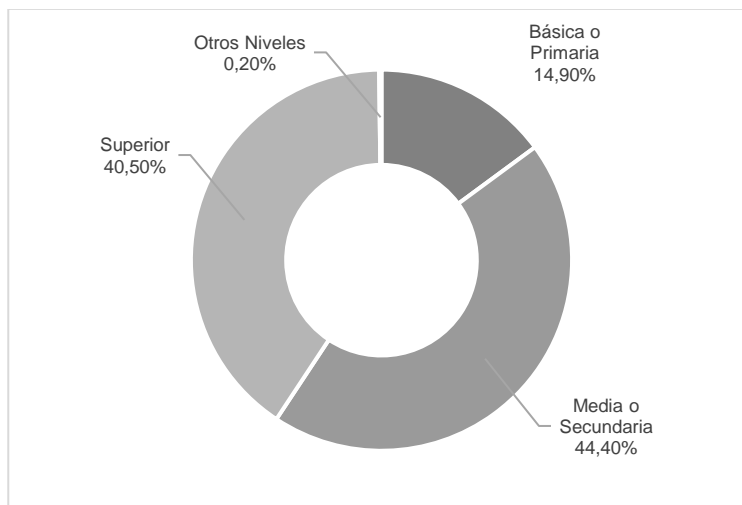
Por otra parte, la estimación de la tasa de desocupación a nivel nacional ha sido del 8,5%, registrando un aumento de 0,7 pp. en los últimos doce meses. Al analizar los datos por género, se ha observado una tasa de desocupación del 9,1% para las mujeres y del 8,1% para los hombres (INE, 2023a).

Figura 4. Concentración de personas ocupadas, según tramo etario y sexo, región de O'Higgins Año 2022 (INE, 2023b).



Al analizar el nivel educacional (figura 5), se destaca que la mayor concentración de mujeres ocupadas se registra en el nivel de educación media (44,4%), seguido del nivel superior (40,5%), y finalmente en el nivel de educación básica (14,9%).

Figura 5. Concentración porcentual de mujeres ocupadas, según nivel educacional, región de O'Higgins. Año 2022 (INE, 2023b).



Por otra parte, al indagar en las razones declaradas por la población que está fuera de la fuerza laboral, se observa que aproximadamente el 40% mujeres se encontraban fuera debido a razones familiares permanentes, mientras que, en el caso de los hombres, esta cifra fue de 30% debido a razones de estudio.

Según Fundación Chile (2019), en el estudio "*Fuerza Laboral del Sector Vitivinícola en Chile*", el sector emplea un total de 66.125 trabajadores en el país. Cabe mencionar que esta cifra excluye al personal de terceros y a otros actores que se encuentran fuera de la cadena de valor principal.

La distribución de trabajadores muestra que el 43% se concentra en la fase vitícola (agrícola), mientras que las actividades vinificación (bodega) representan el 20% de la fuerza laboral, el

envasado y el empaque un 22%, y un grupo más reducido se dedica a labores comerciales, con un 15%.

En cuanto a la distribución por género, aproximadamente una cuarta parte de la fuerza laboral son mujeres. Esta proporción se ve influenciada principalmente por la predominancia de hombres (76%) en el estamento de "Operadores", que es al grupo más grande en el sector. Sin embargo, en los estamentos de Supervisores y Profesionales, la participación femenina alcanza el 28% y 33% respectivamente (Fundación Chile, 2019).

Es relevante destacar que la industria vitivinícola en el valle de Colchagua no solo genera ingresos directos a través de la producción y venta de vino, sino que también tiene un impacto indirecto en otros sectores económicos de la región, como la gastronomía y el turismo. En particular, el enoturismo en Chile ha experimentado un crecimiento considerable en los últimos años, generando empleo. Según el "*Catastro Nacional de Enoturismo 2022*", se registraron un total de 821 personas empleadas en el sector enoturístico en el país, de las cuales, 648 se emplean a tiempo completo y 173 a tiempo parcial.

Al analizar la distribución por género, se observa que, a nivel nacional el 56% de los puestos son ocupados por mujeres, mientras que el 44% corresponden a hombres. En el Valle de Colchagua la participación femenina es aún mayor, representando el 65% del total, mientras que los hombres solo el 35% (Observatorio de Enoturismo, 2022).

Estos resultados evidencian una significativa presencia de mujeres en el sector enoturístico, especialmente en la región de Colchagua. Estos hallazgos sugieren un patrón diferencial en comparación con otras áreas productivas de las viñas y subrayan la importancia de seguir promoviendo la inclusión de mujeres en diversos roles dentro de la cadena de valor vitivinícola.

2. La Educación Superior Técnico Profesional

La educación es un derecho humano fundamental, reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), y juega un papel crucial en la erradicación de la pobreza y la superación de desigualdades. La UNESCO¹⁰ ratifica que la educación es esencial para el desarrollo sostenible y el cumplimiento de otros derechos fundamentales.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (AGONU, 2015), establece diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS¹¹) que abordan temas prioritarios para los 193 Estados miembros. El ODS 4 busca "*Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*". Se presta especial atención al desarrollo de competencias técnicas y profesionales con miras al empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial; la eliminación de las disparidades entre los géneros y la garantía de acceso de las personas vulnerables (UNESCO, 2017).

El ODS 5 sobre Igualdad de Género tiene como objetivo "*Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*" (AGONU, 2015). Un indicador clave es poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, evaluando la existencia de marcos jurídicos que promuevan, hagan cumplir y supervisen la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (UNESCO, 2017).

¹⁰ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

¹¹ Los ODS constituyen una herramienta de planificación y seguimiento tanto a nivel nacional como local, con una visión a largo plazo que respalda el camino hacia un desarrollo sostenible, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de la implementación de políticas públicas y el uso de instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación

Sin embargo, los datos más recientes (ONU Mujeres, 2022) indican que el mundo no está en camino de alcanzar esta igualdad para 2030. A pesar de algunos avances en la legislación, la representación femenina en posiciones de poder sigue siendo insuficiente.

Según "*The Global Gender Gap Report 2022*", la brecha de género a nivel mundial se sitúa en un 68,1%. El progreso hacia la eliminación de esta brecha se ha estancado en la mayoría de los países evaluados. En Chile, el país ocupa el puesto 47 de 146 en términos de igualdad de género, lo que resalta la necesidad de abordar urgentemente estas brechas (WEF, 2022).

El Informe Mundial sobre Desarrollo Humano (PNUD, 2021) posiciona a Chile primero en América Latina en el Índice de Desarrollo Humano (IDH), pero en el Índice de Desarrollo de Género (IDG) ocupa el puesto 62 de 162. Aunque el país presenta altos estándares en salud reproductiva y educación, persisten diferencias en la representación política de las mujeres, lo que subraya la necesidad de avanzar hacia la igualdad de género (PNUD, 2021).

A pesar de los avances y compromisos internacionales para promover el derecho a la educación y la igualdad de género, persisten desafíos significativos. Esto requiere una acción coordinada y sostenida a nivel global, nacional y local, enfocándose en políticas efectivas para eliminar la discriminación y fomentar la participación de las mujeres en todos los sectores.

En Chile, los datos disponibles del proceso de admisión a las universidades DEMRE¹² 2023 revelan que un aumento de mujeres seleccionadas en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM¹³), en un 16,8% respecto del año anterior, por lo que la representación de mujeres en estas carreras pasó de 27,2% a 30,2% (DEMRE, 2023).

Este incremento en la selección de mujeres en carreras STEM se atribuye en parte al programa *Más Mujeres Científicas (+MC)*, que ofrece cupos adicionales y ha generado un incremento del 6,5% en las postulaciones. Además, algunas universidades están reservando vacantes para mujeres en ciertas carreras, utilizando un ranking de puntajes ponderados para contactar a postulantes en lista de espera y ofrecerles admisión especial.

a. Caracterización de la Educación Técnica Profesional en Chile

Según la UNESCO (2016), la Enseñanza y Formación Técnico Profesional (EFTP¹⁴) se comprende como parte del aprendizaje a lo largo de toda la vida abarcando los niveles secundario, postsecundario y superior. Por su parte, Muñoz (2019) señala que la educación técnico-profesional en los niveles secundario y terciario forma parte del sistema educativo formal,

¹² Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE) es un organismo de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos de la Universidad de Chile cuya misión es reflexionar, proponer e implementar soluciones de carácter nacional y público para la admisión a la educación superior, fomentando y promoviendo la investigación, comprometidos con los más altos estándares de calidad, confiabilidad, equidad e inclusión.

<https://demre.cl/noticias/2024-01-16-mujeres-seleccionadas-stem-aumentan-16-porciento>

¹³ Science, Technology, Engineering and Mathematics – Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

¹⁴ Soto *et al.* (2023), señalan la clasificación de la educación en tres categorías:

Educación Formal: Es un proceso de enseñanza-aprendizaje sistemático que se lleva a cabo dentro del marco del sistema educativo oficial. Se caracteriza por seguir un plan de estudios estructurado, horarios definidos y la certificación de los aprendizajes realizados. Se desarrolla en instituciones educativas como escuelas, colegios y universidades.

Educación No Formal: Comprende propuestas organizadas de formación fuera del sistema educativo oficial. Aunque puede impartirse en un contexto escolar, no se sitúa dentro del marco del sistema educativo formal. Incluye actividades como talleres, conferencias, cursos de capacitación, entre otros, que buscan satisfacer necesidades específicas de diferentes poblaciones.

Educación Informal: Es un proceso de aprendizaje continuo que se da a lo largo de la vida, donde se acumulan experiencias cotidianas con personas de diferentes grupos y edades. No sigue reglamentos ni objetivos específicos, ya que se basa en situaciones vividas en las relaciones cotidianas que significan aprendizajes para la persona.

Educación no formal se encuentra **la formación continua**, que se refiere a la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de toda la vida, con el fin de mejorar el desarrollo personal, profesional y social de las personas.

complementada por la capacitación o formación profesional, que es parte de la educación no formal (tabla 6).

Tabla 6. Clasificaciones de la educación técnico-profesional (Muñoz, 2019).

	Modelos	Nivel	Denominación	Tipo de educación	Modelos de provisión
Enseñanza y Formación Técnico Profesional (EFTP)	Educación para el trabajo	Secundario	ETP media o secundaria	Formal	Integración o Segmentado
		Terciario	ETP terciaria o superior	Formal	Segmentados o Comprehensivos
	Formación profesional		Capacitación laboral	No formal	Heterogéneos

La ETP prepara directamente para el mundo del trabajo y el mercado de empleo; respondiendo a una amplia demanda formativa de jóvenes y adultos de sectores sociales desfavorecidos (Brunner *et al*, 2022). En Chile, la mayoría de las personas que ingresan a la educación técnico profesional provienen de grupos socioeconómicos medios a bajos. En este sentido, la formación que reciben desempeña un papel fundamental al momento de predecir su futuro laboral. Por esta razón, la formación técnico profesional en el país no solo es crucial para el desarrollo económico del país en general, sino que también se presenta como una herramienta efectiva para combatir la desigualdad (Baus, 2021).

Fortalecer la ETP puede mejorar las competencias laborales y tiene un impacto positivo en la productividad y, por ende, en el desarrollo económico y social de las naciones (CEPAL, 2019). Una adecuada integración con el mundo productivo y altos estándares de calidad puede impulsar tanto el desarrollo productivo como la inclusión social (BID, 2015).

La Ley N° 21.091 (2018) define la ETP como el *“proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contempla el estudio de las tecnologías y las ciencias relacionadas, el desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos”* (Título II, artículo 15).

Pese a su importancia, no existe un análisis sistemático sobre las trayectorias laborales y educativas de los egresados de la ETP. Los datos disponibles evidencian una marcada segregación de género en las especialidades de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP). Entre 2008 y 2018, se observó que las mujeres predominan en áreas como Salud y Educación (más del 90%) y Alimentación (70%), mientras que su participación en sectores industriales como Metalmecánica y Electricidad es mínima, alcanzando entre un 3% y 12% (MINEDUC, 2020). Esta concentración en sectores tradicionalmente femeninos y de menor demanda laboral refleja una barrera significativa en términos de igualdad de género (Anexo H).

Aunque los egresados de la EMTP presentan mejores tasas de empleabilidad en comparación con los de la modalidad humanista-científico, esto no siempre se traduce en salarios más altos. Estas diferencias están influenciadas por factores como la edad de los egresados, su continuidad en la educación superior y el contexto socioeconómico de los establecimientos de origen. Al comparar por sexo, las mujeres enfrentan mayores desventajas en términos de empleabilidad y salario, lo cual se intensifica en especialidades tradicionalmente masculinas, que son las que presentan mejores remuneraciones. La desagregación por especialidad y titulación de educación superior muestra que contar con un título aumenta considerablemente la tasa de empleabilidad para todas las cohortes, independientemente de la especialidad. Esta diferencia es más acentuada en especialidades como Atención de Enfermería, Contabilidad y Administración, donde la brecha salarial entre titulados y no titulados es mayor que en otras especialidades.

El Acuerdo Nacional de Articulación¹⁵, firmado en 2019 pretende mejorar la transición entre la EMT y la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) permitiendo que los estudiantes de 515 liceos con 35 especialidades convaliden asignaturas en carreras de Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP) a partir del 2021 (Anexo I).

La ESTP en Chile se imparte en universidades, IP y CFT, tanto públicos como privados. Estas instituciones están facultadas para ofrecer programas técnicos y estructurar su oferta de manera autónoma. Además, la formación técnica no formal es administrada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), destinada a jóvenes y adultos mediante la capacitación laboral.

Entre los principales actores de la ETP en Chile destacan el MINEDUC, que diseña e implementa políticas educativas; el Ministerio del Trabajo y SENCE, encargados de la capacitación laboral; y el Ministerio de Economía, que promueve el desarrollo económico. Las instituciones de educación superior, públicas y privadas, deben cumplir con los estándares de acreditación establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA¹⁶), mientras que los empleadores y trabajadores son actores clave en la retroalimentación de las competencias laborales.

La interacción entre estos actores es esencial para fortalecer la ETP en Chile. La colaboración entre el MINEDUC y SENCE alinea la formación con las demandas del mercado laboral, mientras que la participación de empleadores garantiza la pertinencia de los programas.

Históricamente, la ETP ha sido percibida como una formación de baja calidad y pertinencia. No obstante, sigue siendo la opción más elegida por jóvenes de sectores vulnerables (MINEDUC, 2021). Para contrarrestar esta percepción y mejorar los estándares de la formación, la Ley N° 21.091 (MINEDUC, 2018) exige la acreditación obligatoria de las instituciones de educación superior, abarcando todos los programas y niveles, con el objetivo de garantizar estándares de calidad.

La aprobación de la Ley N° 21.091 y su énfasis en la acreditación de instituciones que reciben financiamiento público ha impulsado mejoras en el sistema de educación superior técnico profesional, destacándose la diferenciación entre los subsistemas universitario y técnico profesional.

Finalmente, el informe del Sistema de Información de Educación Superior¹⁷ (SIES, 2023) señala que el sistema de educación superior chileno está compuesto por 47 CFT, 33 IP y 58 universidades, con un total de 1.341.439 estudiantes. No obstante, un número considerable de estas instituciones aún no cuentan con acreditación, lo que refleja la necesidad de seguir mejorando la calidad en el sistema educativo (Tabla 7). Estos cambios responden a cuestionamientos y conflictos de interés investigados desde 2010¹⁸, que han generado la implementación de reformas institucionales importantes.

¹⁵ Requisitos: haber egresado de algún Establecimiento Educacional Técnico Profesional de categoría de desempeño Alta o Media, o Bicentenario de categorías de desempeño Alta y Media o Media-Baja, no haber reprobado ningún módulo de la especialidad y tener un NEM mayor o igual a 5,0.

¹⁶ La Comisión Nacional de Acreditación (CNA), entidad creada en el año 2006, posee como misión “Promover, evaluar y acreditar la calidad de las Instituciones de Educación Superior de Chile, así como de sus carreras y programas”. En la Política Nacional de Formación Técnico-Profesional (PNFTP), la CNA en presenta una nueva conformación en cuanto a la integración de sus consejeros y modalidad de designación, así como importantes cambios en materia de acreditación.

¹⁷ El Servicio de Información de Educación Superior, del Ministerio de Educación e Chile, surge del mandato establecido en la Ley 20.129 el año 2006, la que en su artículo 49° señala “corresponderá al Ministerio de Educación, a través de su División de Educación Superior, desarrollar y mantener un Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, que contenga los antecedentes necesarios para la adecuada aplicación de las políticas públicas destinadas al sector de educación superior, para la gestión institucional y la información pública de manera de lograr una amplia y completa transparencia académica, administrativa y contable de las instituciones de educación superior”

¹⁸ <https://www.ciperchile.cl/2011/09/29/asi-opera-el-escandaloso-sistema-de-acreditacion-de-las-universidades/>
<https://www.ciperchile.cl/2012/12/13/cna-los-metodos-de-presion-que-uso-eugenio-diaz-para-acreditar-universidades/>
<https://www.ciperchile.cl/2012/12/10/lafs-pruebas-que-confirman-la-venta-de-acreditaciones-a-universidades-privadas/>

Tabla 7: Estado de Acreditación de Instituciones de Educación Superior en Chile (elaboración propia, 2024).

Tipo de institución	Cantidad	Acreditada	%	Bajo Tutela ¹⁹	%	No acreditada	%
Centros de Formación Técnica	46	15	32,61	15	32,61	16	34,78
Institutos Profesionales	33	20	60,61	0	0,00	13	39,39
Universidades	58	50	86,21	0	0,00	8	13,79

La Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) en Chile enfrenta desafíos significativos en términos de estándares de calidad y acreditación, especialmente en los Centros de Formación Técnica (CFT). Actualmente, solo el 32,61% de los CFT están acreditados, mientras que un 34,78% no cuentan con acreditación y otro 32,61% están bajo tutela, lo que evidencia una fragilidad en su calidad y gobernanza. El promedio de años de acreditación es de 4,26 para los CFT y 4,25 para los Institutos Profesionales (IP), lo que refleja una leve similitud en la duración de acreditación entre ambos tipos de instituciones. En contraste, el 60,61% de los IP y el 86,21% de las universidades están acreditados, con las universidades mostrando un promedio de 4,96 años de acreditación, lo que indica una mayor capacidad para cumplir y mantener altos estándares de calidad.

Según SIES (2023), la matrícula de primer año en instituciones de educación superior (IES) aumentó un 3,0% con respecto al año 2022. Este incremento es más notable en los IP, con un alza del 5,5%, seguido por los CFT con un crecimiento del 3,8%, y las universidades con un aumento del 1,7%. En términos de género, las mujeres representan el 53,5% de la matrícula total, lo que implica un incremento del 2,5% respecto al año anterior.

Respecto a carreras de mayor demanda, en los IP las carreras más solicitadas son Técnico en Enfermería, Ingeniería en Computación e Informática, Administración de Empresas e Ingenierías Asociadas y Técnico en Administración de Empresas. Por otro lado, en los CFT, se destacan Técnico en Enfermería, Técnico en Gastronomía y Cocina, Técnico en Administración de Empresas y Técnico Asistente de Párvulos (SIES, 2023).

Se confirma lo señalado por Sepúlveda (2019), quien subraya la marcada diferenciación en la participación de los estudiantes tanto en la EMTP como en la Educación Superior Técnico Profesional ESTP, según las áreas formativas. En estas modalidades educativas, la matrícula masculina predomina en las carreras del área tecnológica, mientras que la femenina se concentra principalmente en las áreas de servicios. Esta segmentación vocacional por género refleja dinámicas persistentes en el sistema educativo, lo que limita la equidad de oportunidades en ciertos campos laborales.

Además, la heterogeneidad de la oferta en la Educación Superior, tanto en términos de calidad como en la denominación de los programas, dificulta la elección y el reconocimiento de los títulos por parte del sector productivo. Esta situación reduce la capacidad de las empresas y de las personas para aprovechar el valor generado por la formación (Marcel, 2019).

Si bien la continuidad de estudios técnicos de nivel superior ofrece mejores posibilidades de inserción en el mercado laboral y niveles remunerativos más altos, esta ventaja es variable según el área productiva. En el caso de las mujeres, la diferenciación salarial es particularmente evidente. En promedio, los salarios son más bajos, especialmente entre aquellas que no continúan sus estudios hacia niveles superiores, y las carreras con mayor concentración

¹⁹ Bajo tutela; que está acompañado por una universidad del Estado, preferentemente domiciliada en la misma región y acreditada. Esta tutela y acompañamiento se extenderá desde la designación de la universidad tutora y hasta que el respectivo CFT obtenga la acreditación institucional que regula la ley N° 20.129.

femenina en el nivel técnico superior tienden a estar peor remuneradas en el mercado laboral. De este modo, se perpetúa un círculo vicioso de difícil ruptura (Sepúlveda, 2019).

Finalmente, uno de los mayores desafíos para los estudiantes de la ESTP radica en la permanencia en el sistema. Las tasas de abandono en este subsistema son considerablemente más altas que en el subsistema universitario, especialmente durante el primer año de estudios (OCDE, 2020).

b. Caracterización de la Educación Técnica Profesional en el sector Agropecuario

Según el MINEDUC (2013), la EMTP Agropecuaria se ofrece en tres menciones: agricultura, pecuaria y vitivinícola. Estas menciones requieren un conjunto de competencias laborales comunes, además de competencias específicas para cada área. También se encuentran las áreas de Agrícola e Industria Agroalimentaria, que agrupan una oferta formativa más general y abierta a otros sectores, pero igualmente podrían ser relevantes para la cadena de valor del sector vitivinícola.

La EMTP Agropecuaria abarca programas como vitivinicultura, viticultura y manejo de bodegas vitivinícolas, lo que refleja una estrategia centrada en la formación de capital humano altamente cualificado para la industria del vino. La ubicación de estos programas en regiones estratégicas, donde la producción vitivinícola es relevante, subraya su impacto económico (Anexo J).

La distribución geográfica de estos programas correlaciona directamente con las tres regiones vitivinícolas más importantes del país: Coquimbo, O'Higgins y Maule, que en conjunto representan el 74% de la oferta. Esta concentración no solo refleja la influencia de factores geográficos y climáticos en la producción vitivinícola, sino también el compromiso del sistema educativo en fortalecer y mantener la competitividad de esta industria a nivel nacional e internacional favoreciendo la descentralización.

Es importante considerar el impacto de esta concentración geográfica en términos de accesibilidad y equidad educativa. Aunque la focalización de estos programas en regiones vitivinícolas clave puede potenciar el desarrollo local, también plantea dificultades para que estudiantes de otras regiones accedan a la formación.

La mención Vitivinícola responde adecuadamente a los requerimientos actuales de la industria, ya que sus competencias han sido recientemente revalidadas en contenido y metodología por el sector del vino. Esto permite que los egresados contribuyan a mitigar la posible escasez de operadores capacitados ante los cambios tecnológicos en la producción, siendo capaces de trabajar de manera autónoma y liderar equipos en el manejo de viñedos y bodegas.

En el contexto de la ESTP en el sector vitivinícola, la oferta educativa se concentra en regiones específicas como Maule y O'Higgins, que son reconocidas por su tradición en la producción vitivinícola. Estos programas se alinean con las necesidades del mercado laboral local. Ejemplos de esta alineación son los programas ofrecidos por el CFT San Agustín y la Universidad de Talca en su Campus Colchagua. En el CFT San Agustín, el "*Técnico en Viticultura*" se imparte en Curicó, formando técnicos esenciales para el cultivo y manejo de viñedos.

La Universidad de Talca ofrece las carreras de "*Técnico Superior en Vinificación y Enología*", "*Técnico Superior en Viticultura*" y "*Técnico Superior en Turismo Enológico*" en el Campus Colchagua, sede Santa Cruz. Estos programas no solo abordan aspectos técnicos, sino que también incluyen formación en enoturismo, un área que agrega valor a la industria vitivinícola.

Estos planes de formación destacan por su enfoque integral en la formación de técnicos competentes para enfrentar el dinamismo del sector vitivinícola. Además de las competencias disciplinares, los programas incluyen habilidades en tecnologías, gestión, idioma extranjero y habilidades transversales.

La tabla 8 muestra la distribución y el estado actual de las carreras de ESTP vinculadas al sector vitivinícola en Chile. Muchas de estas carreras han sido cerradas en regiones como Coquimbo, Valparaíso y la Región Metropolitana, mientras que en las regiones de O'Higgins y Maule aún se mantienen activas varias opciones formativas. El estado "*Cerrada*" indica que la carrera ya no está disponible en esa sede o institución, posiblemente debido a baja demanda, falta de recursos o cambios en la estrategia institucional. En contraste, "*Abierta*" significa que la carrera sigue operativa y accesible para los estudiantes.

Tabla 8: Distribución de carreras ESTP vinculadas al sector vitivinícola por región y estado actual (Elaboración Propia, 2024).

Región	Carrera	Institución	Sede	Estado
Región de Coquimbo	Tecnología en Vitivinicultura	Centro de Formación Técnica INACAP	Sede La Serena	Cerrada
Región de Valparaíso	Administración de Negocios de la Industria del Vino	Instituto Profesional Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios	Sede Viña del Mar	Cerrada
Región de O'Higgins	Tecnología en Vitivinicultura	Centro de Formación Técnica INACAP	Sede Rancagua	Cerrada
	Técnico Superior en Laboratorio Enológico	Universidad de Talca	Sede Santa Cruz	Cerrada
	Técnico Superior en Turismo Enológico	Universidad de Talca	Sede Santa Cruz	Abierta
	Técnico Superior en Vinificación y Enología	Universidad de Talca	Sede Santa Cruz	Abierta
Región del Maule	Tecnología en Vitivinicultura	Centro de Formación Técnica INACAP	Sede Talca	Cerrada
	Tecnología en Vitivinicultura	Centro de Formación Técnica INACAP	Sede Curicó	Cerrada
	Técnico en Viticultura	Centro de Formación Técnica San Agustín	Sede Curicó	Abierta
	Viticultura	Instituto Profesional La Araucana	Sede Curicó	Cerrada
Región Metropolitana	Tecnología en Vitivinicultura	Universidad de Talca	Sede Linares	Cerrada
	Tecnología en Vitivinicultura	Centro de Formación Técnica INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Cerrada
	Técnico de Nivel Superior en Vitivinicultura	Instituto Profesional del Valle Central	Sede Buin	Cerrada
	Administración de Negocios de la Industria del Vino	Instituto Profesional Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios	Sede Santiago (Lo Barnechea)	Cerrada
	Técnico Universitario en Viticultura y Enología	Universidad de las Américas	Casa Central (Santiago - Providencia)	Cerrada

Esta concentración de programas en O'Higgins y Maule presenta tanto desafíos como oportunidades. Por un lado, la centralización de la oferta educativa puede limitar el acceso a la formación técnica en vitivinicultura para estudiantes de otras regiones y reducir la diversidad e innovación en la enseñanza. Por otro lado, las regiones con programas activos pueden fortalecerse como centros de excelencia en formación vitivinícola, atrayendo talento y recursos que impulsen la industria local.

Es fundamental asegurar una oferta educativa equilibrada que permita el desarrollo continuo y uniforme de la industria vitivinícola en todo el país, evitando una futura escasez de técnicos especializados que podría afectar negativamente la competitividad y calidad del sector. Esto indica la necesidad de que las instituciones educativas evalúen continuamente la relevancia y actualización de sus propuestas, incorporando la retroalimentación del sector vitivinícola y adaptándose a las tendencias tecnológicas y del mercado.

Estas discontinuidades sugieren que las instituciones deben analizar en profundidad las razones detrás del cierre de programas como "*Tecnología en Vitivinicultura*" en la Región de Coquimbo, la Región de O'Higgins y la Región Metropolitana, así como el "*Técnico Superior en Laboratorio Enológico*" en la Región de O'Higgins. Esto les permitirá evaluar la posibilidad de reabrir aquellos que respondan a una demanda laboral justificada en el sector, considerando actualizaciones o ajustes a los planes de estudio para adaptarlos a las nuevas necesidades.

En el período 2014-2015, el Consejo de Competencias del Vino, en colaboración con la Universidad de Talca y Vinos de Chile, realizó un trabajo significativo para mejorar la vinculación entre los liceos técnicos profesionales y el sector vitivinícola. Este esfuerzo se centró en alinear los perfiles ocupacionales desarrollados por ChileValora con los planes formativos de especialidades agropecuarias de doce liceos en las regiones del Maule y O'Higgins, con el objetivo de desarrollar la mención vitivinícola y facilitar la ruta formativa hacia las especialidades de Técnico Superior en Vitivinicultura y Técnico Superior en Enología.

Este proyecto, denominado “*Vinculación Industria Vitivinícola–EMTP a Nivel Regional y Articulación Educación Superior*”, diseñó un sistema que articula la educación media TP con el sector vitivinícola, promoviendo una mayor pertinencia formativa, mejores prácticas, menor deserción escolar y mejor inserción laboral de los estudiantes. La iniciativa destacó por su robusta estructura de gobernanza, integrada por Vinos de Chile, empresas vitivinícolas y liceos técnicos profesionales, y por su capacidad para utilizar instrumentos desarrollados por actores clave como ChileValora y MINEDUC, creando una base sólida para el desarrollo de capital humano especializado en el sector vitivinícola en Chile (Araneda *et al.*, 2017).

Fortalecer la vinculación entre la educación técnica profesional y el sector vitivinícola, así como garantizar una distribución equitativa de la oferta educativa, son pasos esenciales para asegurar un desarrollo sostenible y uniforme de la industria vitivinícola en todo el país. De esta manera, Chile podrá continuar destacándose como un líder en la producción de vinos de alta calidad, respaldado por un capital humano competente y preparado para enfrentar los desafíos futuros.

3. Políticas públicas e iniciativas para promover la igualdad de género

Chile ha implementado una serie de políticas públicas y normativas para promover la igualdad de género en el mercado laboral, con el objetivo de eliminar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres y garantizar condiciones laborales equitativas.

Entre las políticas más relevantes se encuentra la Ley 20.348 (2009), que establece la obligación de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. Esta ley es fundamental para abordar la brecha salarial de género, un factor crucial en la inserción y ascenso laboral de las mujeres en el sector vitivinícola. Su implementación, con mecanismos de fiscalización y sanciones, promueve una cultura de igualdad salarial que beneficia directamente a las mujeres.

En 2015, con la promulgación de la Ley 20.820, se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, reemplazando al Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Esta transformación se consolidó en 2016, centrando sus esfuerzos en aumentar la capacidad técnica de los recursos humanos y fortalecer la institucionalidad a nivel nacional. Estas acciones han permitido una efectiva transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. Parte esencial de este fortalecimiento ha sido la formación en cuestiones de género del funcionariado público y la implementación de diversas acciones a nivel nacional, regional y local, bajo la responsabilidad del Ministerio.

Otra normativa importante es la Ley 20.940 (2016), que moderniza las relaciones laborales e incorpora un enfoque de igualdad y equidad de género. Esta ley establece que al menos un tercio de los integrantes de los directorios sindicales deben ser mujeres y promueve la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el contexto del sector vitivinícola, esta ley puede facilitar la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y en la negociación de condiciones laborales más equitativas.

La Ley 21.063 (2017), que crea un seguro obligatorio para madres y padres trabajadores de hijos e hijas con condiciones graves de salud, también es relevante. Esta normativa reconoce la importancia de la corresponsabilidad parental y proporciona un apoyo financiero para que los

padres puedan cuidar de sus hijos sin perder su empleo o ingresos. En el sector vitivinícola, donde las jornadas laborales suelen ser extensas y demandantes, esta ley puede ayudar a las mujeres a balancear sus responsabilidades laborales y familiares, promoviendo su permanencia y avance en el sector.

Por otro lado, la Ley 21.120 (2018), que garantiza el derecho a la identidad de género, incluye protecciones en el ámbito laboral para las personas trans. Aunque esta ley tiene un alcance más específico, su implementación refleja un compromiso más amplio con la no discriminación y la inclusión en el mercado laboral, principios que son esenciales para promover la igualdad de género en cualquier sector.

La Ley 21.561 (2023), que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, incluye medidas de corresponsabilidad para conciliar la vida laboral y familiar. Esta reducción de la jornada laboral puede ser especialmente beneficiosa para las mujeres en el sector vitivinícola, permitiéndoles una mejor distribución del tiempo entre el trabajo y la vida personal, y facilitando así la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Durante la pandemia, el programa "*Mujer Exporta*" de ProChile adaptó sus actividades al formato virtual, abordando sus tres líneas de trabajo: capacitación, generación de redes y empoderamiento y promoción comercial. Se llevaron a cabo talleres virtuales enfocados en la logística de exportación para empresas lideradas por mujeres en los sectores de alimentos y la industria del vino. Además, ProChile implementó acciones afirmativas como llamados específicos para la participación de empresas chilenas lideradas por mujeres en el programa "*ProChile a tu Medida*".

Este programa tiene como objetivo acelerar y mejorar de manera sostenida el desempeño exportador e inserción en los mercados internacionales de las PYMES mediante asesoramiento y cofinanciamiento de planes de crecimiento exportador. Según el análisis de las empresas lideradas por mujeres registradas en ProChile y aquellas que declararon exportaciones ante el Servicio Nacional de Aduanas, en 2020, el 6,2% de las empresas exportadoras chilenas (excluyendo el cobre) estaban dirigidas por mujeres (472 empresas). El valor de sus envíos alcanzó los 1002 millones de dólares americanos, representando el 2,9% de las exportaciones no relacionadas con el cobre en Chile, con más de dos tercios de este valor provenientes del sector de alimentos (SUBREI, 2021).

La Mesa Mujer y Minería, aunque enfocada en otro sector, sirve como un ejemplo de cómo la coordinación público-privada puede promover la incorporación de mujeres en industrias tradicionalmente masculinizadas. Una iniciativa similar podría ser beneficiosa en el sector vitivinícola, promoviendo políticas de igualdad de género y medidas de conciliación laboral y familiar.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con Perspectiva de Género aborda riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, promoviendo la creación de ambientes laborales seguros y saludables, libres de violencia y acoso. En el sector vitivinícola, donde las condiciones laborales pueden ser duras, esta política puede contribuir significativamente a mejorar el bienestar y la seguridad de las trabajadoras.

El programa "Becas Técnicos para Chile", administrado por la Subsecretaría de Educación Superior del MINEDUC, ha sido una iniciativa significativa desde 2009. Este programa busca fortalecer la educación técnico-profesional en Chile, mejorando la calidad y relevancia de la formación de técnicos de nivel superior en línea con las necesidades del desarrollo económico y social del país. Este programa ofrece oportunidades a través de becas para el perfeccionamiento técnico en el extranjero, así como para el desarrollo de competencias docentes en el ámbito técnico-profesional. Aunque el concurso de becas para el año 2022 fue suspendido debido a la

pandemia de COVID-19 y las restricciones internacionales de viaje, aún no se ha reactivado en 2024.

En términos de programas específicos, *el Programa Más Capaz* ofrece capacitación laboral para mujeres, mejorando su empleabilidad y acceso a mejores empleos. Este programa es particularmente relevante para las mujeres, ya que proporciona las habilidades y competencias necesarias para ingresar al mercado laboral formal.

El año 2018 en el marco del Programa Más Capaz, la Universidad de Talca²⁰ y SENCE ejecutan el convenio de Cursos y de Componente de Continuidad de Estudios, el cual tributa al Primer Concurso de Línea Regular Modalidad Abierta articulado con Carreras de Educación Superior Técnico Profesional. Esta línea articulada fue realizada con los planes de Capacitación denominados “*Especialista en producción vitivinícola sustentable articulado con Técnico Superior en Viticultura*” y “*Especialista en Turismo Enológico articulado con Técnico Superior en Turismo Enológico*”. Estos planes contaron con 288 horas cronológicas con un total de 25 participantes.

Este programa de capacitación estuvo orientado a desarrollar competencias técnicas y transversales para desempeñar cierto oficio disciplinar. Todos aquellos participantes que aprobaron, que cumplieran con los requisitos para acceder a la Educación Superior y entre sus intereses estaba la continuidad a la carrera de nivel terciario, contaron de una beca para financiar la carrera y una beca de manutención. Para ese mismo año del total de participantes, 14 de ellos se matricularon vía admisión especial como alumnos regulares de la Carrera Técnico Superior en Viticultura y 11 se matricularon bajo la misma modalidad en la Carrera Técnico Superior en Turismo Enológico.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación

La Norma chilena NCh 3262-2012 propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplirse, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran. Esta certificación puede ser una herramienta valiosa para las empresas vitivinícolas, ayudándoles a implementar y evaluar políticas de igualdad de género de manera efectiva.

Un SIGIGC consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en *pos* de reducir las brechas de género e incorporar medida que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas (Anexo K). Este sistema puede ser implementado en todo tipo de organización, cualquiera sea su actividad y tamaño, que tenga como interés realizar una gestión centrada en el bienestar de las personas, que promueva su motivación y su mejor desempeño al interior de la organización.

En la actualidad son 126 las organizaciones²¹ que se han certificado en la NCh3262, en una tendencia que, según los expertos, debería ir en aumento.

En síntesis, las políticas públicas chilenas han avanzado considerablemente en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral. Estudios como Hyland *et al.* (2020) han demostrado que la implementación de leyes más igualitarias está correlacionada con una mayor participación femenina en la fuerza laboral y una reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

²⁰ Universidad de Talca. (2018). Resolución Universitaria (RU) 473 Convenio de colaboración y transferencia de recursos con Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

²¹ https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

Código de Sustentabilidad Vitivinícola

El Código de Sustentabilidad Vitivinícola²² chileno es un estándar voluntario diseñado para guiar al sector vitivinícola hacia una producción sustentable de vinos, basada en altos estándares sociales, ambientales y de calidad. Su objetivo principal es mejorar la gestión de las empresas a través del cumplimiento de los requisitos estipulados en el estándar. Al año 2024 un total de 90 viñas a nivel cuentan con esta certificación (WoC, 2024).

Este Código se aplica a todo tipo de empresas vitivinícolas chilenas, incluyendo cooperativas y vinificadoras, y es administrado por el Consorcio I+D Vinos de Chile. Establece requisitos en tres áreas de la cadena productiva y un área complementaria: Área Verde (Viñedo), Área Roja (Proceso), Área Naranja (Social) y Área Morada (Enoturismo Sustentable). Cada área tiene un estándar de cumplimiento y una lista de verificación que incluye requisitos específicos (Figura 6).

Figura 6: Logo del Código de Sustentabilidad Vitivinícola de Vinos de Chile (WoC, 2024).



La quinta versión del Código refleja un compromiso con la capacitación continua y la mejora de las condiciones laborales, alineándose con la necesidad de formación técnica especializada para las mujeres en el sector vitivinícola.

Se ha observado que los temas sociales y laborales, cruciales para el estudio de las experiencias laborales de las mujeres en la industria, representan solo un 4,2% del total de puntos del Código. Esto indica que, aunque el área social es importante, los temas de inclusión y equidad de género están subrepresentados (Anexo L). Aunque ya se han comenzado a incorporar políticas de

²² Estándar voluntario, que tiene como objetivo guiar al sector vitivinícola chileno hacia una producción sustentable de vinos, basada en un estándar social, ambiental y de calidad, junto con mejorar la gestión de las empresas a través del cumplimiento de los requisitos estipulados en el estándar.

El Código establece requisitos en tres áreas de la cadena productiva y un área complementaria:

Área Verde: Viñedo. Aplica a los campos propios o con arriendos a largo plazo.

Área Roja: Proceso. Aplica a la bodega, planta de embotellado y otras instalaciones relacionadas con la producción de vino.

Área Naranja: Social. Aplica a toda la empresa, incluido sus campos, oficinas e instalaciones de producción.

Área Morada: Enoturismo Sustentable. Corresponde al lugar físico de la empresa donde se desarrollan las actividades enoturísticas, que estén dentro de las instalaciones de la viña.

Existen requisitos críticos que son de cumplimiento obligatorio y requisitos no críticos o generales.

lista de verificación se divide en tres áreas y cada una se subdivide en diferentes capítulos y subcapítulos con los siguientes puntajes:

Verde:

EP: 488 puntos.

EM-EG: 724 puntos

Roja:

EP: 284 puntos.

EM-EG: 456 puntos.

Naranja:

EP: 544 puntos.

EM-EG: 992 puntos.

Viña Errázuriz – Caliterra y Viñas de Colchagua, quienes junto a la Universidad de Talca y los Consorcios Tecnológicos Vinnova - Tecnovid, sentaron las bases para el desarrollo de las primeras versiones del Código de Sustentabilidad. Actualmente el Código forma parte de los proyectos del Consorcio I+D Vinos de Chile y es esta instancia la encargada de su administración e implementación.

igualdad de género y no discriminación en el Código de Sustentabilidad, aún hay espacio para mejorar y fortalecer estas políticas.

De las viñas certificadas con el Código de la Asociación de Viñas de Colchagua, únicamente tres disponen de un reporte de sustentabilidad accesible: Viña Los Vascos, Viña Montes y Viña Santa Rita (tabla 9).

Tabla 9: Indicadores de Género y Sustentabilidad 2023, de tres viñas de la A. G. de Viñas de Colchagua (elaboración propia, 2024).

Indicador	Viña Los Vascos	Viña Montes	Viña Santa Rita
Conformación mujeres del directorio	29%	0%	14%
Dotación total de trabajadores	295	450	1267
Trabajadores hombres	239	339	911
Trabajadores mujeres	56	111	356
Edad promedio total	46,5	46	39,5
% Hombres	81,0	75,4	71,4
% Mujeres	19,0	24,6	28,6
Brecha salarial (promedio)	81,4	Al comparar las remuneraciones promedio entre hombres y mujeres en cargos similares, Específicamente, en el año 2022, la diferencia en los salarios promedio entre hombres y mujeres fue de solo un 0,1%. Esto indica que prácticamente no hubo disparidad salarial entre géneros en esos cargos.	
Permiso postnatal	2 trabajadores, 100% uso (solo mujeres)	4 trabajadores, 50% uso mujeres, 50% uso hombres	39 trabajadores, 49% hombres, 51% mujeres

- **Viña Montes:** No presenta una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en cargos similares (0,1%), pero no tiene mujeres en su directorio, lo que indica falta de representación femenina en niveles de decisión.
- **Viña Santa Rita:** Tiene la mayor participación femenina en la dotación total de trabajadores (28,6%) y un uso equitativo del permiso postnatal (49% hombres y 51% mujeres). Sin embargo, presenta una brecha salarial del 12,63%, lo que refleja desafíos en equidad salarial.
- **Viña Los Vascos:** Posee el mayor porcentaje de mujeres en el directorio (29%), pero enfrenta una brecha salarial del 81,4% y el uso exclusivo del permiso postnatal para mujeres, lo que sugiere desigualdades en políticas de recursos humanos.

Con el avance de la industria, se prevé que los requisitos del Código se vuelvan más exigentes, beneficiando a aquellas viñas que muestren un compromiso activo en la implementación de medidas en diversas dimensiones, especialmente en temáticas dirigidas a cerrar las brechas de género.

III. Marco Conceptual

Para comprender las dinámicas de género en el contexto de este estudio, es esencial definir los conceptos que tratan las diversas formas de desigualdad de género, tales como las inequidades, brechas y barreras. A continuación, se procede a describir cada uno de estos conceptos.

- **Género:** se refiere a roles, comportamientos, actividades, y atributos sociales que se consideran apropiados para cada sexo y que definen las relaciones entre hombres y las relaciones entre mujeres. El género es construido socialmente y aprendido a través del proceso de socialización; determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto y época determinada y, por lo tanto, es cambiante (MINEDUC, 2022).
- **Inequidad de género:** corresponde a situaciones injustas en las que uno de los géneros es favorecido o privilegiado en detrimento del otro. Esto implica que hombres, mujeres y personas no binarias no tienen un acceso igualitario y justo a los recursos, servicios y oportunidades que la sociedad valora y ofrece. Estas inequidades pueden manifestarse en diferentes ámbitos, como la participación económica, la educación, la salud y el empoderamiento político (MINCAP, 2019; Eternod, 2018; INE, 2019).
- **Brecha de género**²³: señala las disparidades y desigualdades en el acceso a derechos, participación y control de recursos, servicios, oportunidades y beneficios entre hombres, mujeres y personas no binarias. Esta brecha se mide calculando la diferencia entre los indicadores de mujeres y hombres en un mismo ámbito, lo que revela la existencia de desigualdad. Una brecha positiva indica que las mujeres tienen una posición más favorable que los hombres, mientras que una brecha negativa indica que las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres (Eternod, 2018; INE, 2019). Estas brechas de género pueden manifestarse en distintos ámbitos, incluyendo la participación económica y oportunidades, el acceso a educación, la salud y la esperanza de vida, así como el empoderamiento político (MINEDUC, 2022)
- **Barrera de género:** hace referencia a las dificultades que enfrentan hombres y mujeres debido a su género. Estas barreras pueden ser de naturaleza administrativa, legal, social o cultural, y pueden obstaculizar el acceso, control y disfrute de recursos, servicios y oportunidades por parte de hombres, mujeres y personas no binarias (MINCAP, 2019; INE, 2019). Es importante destacar que estas barreras de género pueden ser tanto externas como internas. Las barreras externas se refieren a obstáculos presentes en el entorno social o cultural. Por otro lado, las barreras internas son limitaciones personales que son producto de la socialización de género.
- **Estereotipo de género:** es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas (ACNUDH, 2024).

²³ La temática sobre la equidad de género ha sido identificada como materia de especial relevancia para el Consejo de Rectores de IP y CFT "Vertebral", el que ha instruido la creación de una comisión de trabajo especializada con objeto de constituir una instancia sectorial de reflexión y análisis sobre las brechas de género en la ESTP, a fin de adoptar medidas concretas tendientes a acabar con estas inequidades

- **Interseccionalidad:** Este enfoque teórico se refiere a cómo diversas formas de opresión, como la raza, el género, la clase social, la orientación sexual y la edad, se entrelazan para generar experiencias únicas de discriminación y exclusión (Viveros, 2016). Este marco analítico permite comprender que las barreras no son homogéneas, sino que varían según la identidad y el contexto socioeconómico de cada individuo, lo que visibiliza las complejas interconexiones entre diferentes formas de opresión.

A pesar de los avances logrados en varios países, la desigualdad de género sigue siendo un desafío a nivel global, incluyendo América Latina y Chile. En el ámbito laboral, las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos de calidad, sufren discriminación salarial y cuentan con menos oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación se ve agravada por la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados, lo que limita su plena participación en la fuerza laboral (Banco Mundial, 2024). La participación femenina en el mercado laboral chileno ha aumentado del 37% en 2006 al 42% en 2020, y la brecha salarial ha disminuido del 50% en 2009 al 36% en 2020. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 exacerbó estas desigualdades, incrementando la carga de trabajo no remunerado para las mujeres, además de generar pérdida de empleos e ingresos, y aumentar los niveles de pobreza entre ellas.

En el contexto del sector vitivinícola, la expansión del agronegocio de exportación en Latinoamérica ha llevado a una creciente feminización de la fuerza laboral. Sin embargo, las condiciones en las que las mujeres se han incorporado a este sector son desventajosas, ya que ocupan empleos de baja calificación, con bajos ingresos y temporales.

Entre 2010 y 2015, el empleo femenino en la industria vitivinícola aumentó en un 68%, lo que representa un segundo "*upgrading*" social, pero se observó una tendencia a la baja en la contratación de asalariados y un incremento en la categoría de cuenta propia, lo que puede reflejar una mayor informalidad en las condiciones laborales. Por otro lado, la incorporación de nuevas tecnologías en las bodegas ha generado un cambio en los procesos productivos, disminuyendo el número de empleos, pero aumentando su calificación. La inversión en estanques de acero inoxidable y maquinarias avanzadas ha creado la necesidad de personal más capacitado, como laboratoristas para el análisis de vinos, lo que ha elevado las competencias requeridas para ocupar ciertos puestos de trabajo (Campos & Araya, 2018).

En este proceso de modernización, las mujeres desempeñan un papel crucial en etapas específicas del ciclo productivo, como el análisis de la madurez de la uva, el control de calidad en laboratorio y la gestión del turismo enológico (Anexo M). Estas actividades, que requieren atención técnica y detallada, son fundamentales para asegurar la calidad del producto final, pero tienden a estar menos remuneradas en comparación con otras labores realizadas por los hombres, quienes dominan tareas físicas intensivas como la cosecha, el despalillado y el prensado. Los hombres también ocupan mayoritariamente los roles de supervisión y gestión, lo que les otorga más poder en la toma de decisiones estratégicas, evidenciando una marcada división de género en el trabajo que limita la progresión profesional de las mujeres.

Asimismo, la situación de las mujeres en la industria del vino en Chile destaca una participación femenina del 20% de la fuerza laboral, según MinMujer y EG (2020) y SOFOFA (2020), con solo el 10,2% ocupando cargos gerenciales. La brecha salarial persiste, con las mujeres ganando un 24,2% menos que los hombres en promedio. Aunque ha habido un aumento en la participación femenina en los últimos años, estas cifras revelan que las mujeres continúan enfrentando barreras significativas para acceder a puestos de liderazgo y oportunidades de capacitación técnica (Campos & Araya, 2018).

A nivel internacional, estudios como el de Galbreath (2014) en Australia muestran que la representación femenina en roles directivos dentro de la industria del vino es baja, especialmente en áreas como la viticultura y la enología. Aunque las mujeres tienen una mayor representación en empresas más pequeñas y emergentes, la subrepresentación en cargos clave y en la toma de decisiones es un problema compartido con otras regiones del mundo.

Para entender la persistencia de estas desigualdades, es necesario considerar el rol de los estereotipos de género, que han influido históricamente en la división del trabajo. Las creencias sobre las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres han legitimado la exclusión de las mujeres del mercado laboral y su relegación a ciertas esferas del trabajo. Estas dicotomías atribuyen a los hombres rasgos como la competencia, la asertividad y la independencia, mientras que las mujeres son vistas como afectivas, sociables y dependientes, lo que no necesariamente implica una valoración negativa, pero sí afecta negativamente la percepción de su idoneidad para roles de liderazgo y responsabilidad (Heilman, 2012; Heilman & Eagly, 2008).

En particular, los estereotipos asociados a la maternidad son un mecanismo poderoso de exclusión y discriminación. Las mujeres que son madres tienden a ser percibidas como menos competentes y comprometidas en comparación con aquellas sin hijos y con los hombres, lo que refuerza su exclusión de ciertas oportunidades laborales (Garrido *et al.*, 2018). Este tipo de estereotipos, sumado a las responsabilidades de cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres, las penaliza en el acceso a empleos de mayor responsabilidad.

Un caso distinto es el del sector enoturístico, donde las mujeres suelen tener acceso a una mayor capacitación y a mejores condiciones laborales en comparación con el sector agrícola. En el turismo, las mujeres tienden a tener contratos más estables, jornadas laborales reguladas y salarios más altos debido a las demandas de mayor formación técnica (Szmulewicz *et al.*, 2010). Además, las mujeres en el turismo tienen mayor independencia económica, lo que les permite usar sus ingresos para sus propias necesidades, a diferencia de las mujeres que trabajan en la agricultura o la agroindustria, quienes destinan sus salarios principalmente al cuidado del hogar y de los hijos.

Para cerrar la brecha de género en la industria vitivinícola chilena, es fundamental adoptar un enfoque integral que contemple tanto la formación técnica de las mujeres como su inserción en el mercado laboral bajo condiciones de equidad. Aunque se han logrado avances importantes, las desigualdades de género siguen limitando la progresión profesional de las mujeres, quienes continúan enfrentando barreras estructurales. Las políticas públicas y privadas deben coordinarse para promover la inclusión, la capacitación y la equidad salarial, lo que no solo contribuirá a superar las barreras históricas, sino también a enriquecer la industria con la diversidad de habilidades y perspectivas que las mujeres pueden aportar.

IV. Metodología

El propósito de este estudio es describir y comprender las experiencias laborales de las mujeres TP en la industria vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología cualitativa con un enfoque fenomenográfico (González-Ugalde, 2014), realizando entrevistas semiestructuradas a mujeres que trabajan en este sector.

La investigación cualitativa se concibe como un proceso interrogativo de comprensión basado en distintas tradiciones metodológicas de indagación que exploran un problema social o humano (Creswell, 2007). A su vez, la fenomenografía se vale de la entrevista como su principal medio de recolección de datos (Bowden, 2000). Este enfoque tiene por objetivo identificar y describir las formas cualitativamente diferentes en que las personas experimentan (comprenden, perciben) fenómenos de su entorno (González-Ugalde, 2014; Marton, 1986). Esto implica ver el fenómeno con los ojos de la persona que lo experimenta y poner entre paréntesis las experiencias propias, permitiendo al investigador describir cómo las personas experimentan un fenómeno particular (Trigwell, 2000).

Según Marton (2007), el núcleo de la fenomenografía no es solo describir los fenómenos como otros los ven, sino también revelar y describir la variación en dichas experiencias. Este enfoque es especialmente útil para investigar cómo diferentes individuos interpretan un mismo fenómeno de diversas maneras con el objetivo de identificar patrones emergentes y comprender las relaciones sociales y culturales que influyen en esta interacción.

El análisis de los datos recopilados se realizó mediante un enfoque de análisis temático, siguiendo las etapas propuestas por Braun y Clarke (2006), el cual complementa el enfoque fenomenográfico al proporcionar una estructura sistemática para identificar y analizar las distintas formas en que las mujeres en el sector vitivinícola experimentan su entorno laboral (Anexo N).

Se parte explicitando el objeto de estudio y se avanza en describir cómo se conforma el espacio de resultados, constituido por categorías de descripción, para representar la variación en las distintas formas de experimentar (González-Ugalde, 2014). El espacio de resultados es un grupo estructurado de categorías de descripción que representan las diferentes maneras de experimentar un fenómeno particular (González-Ugalde, 2014). Luego de que las categorías de descripción son descubiertas desde lo colectivo, pueden aplicarse a casos individuales para comprenderlos mejor (Ellis *et al*, 2011; González, 2012).

Se recomienda tener por adelantado un listado de preguntas, pero estar abiertos a seguir el curso que diferentes entrevistas pudieran tomar. Así, se promueve que los entrevistados muestren su comprensión sobre el fenómeno de interés, por lo que las entrevistas no deben tener demasiadas preguntas definidas de antemano (González-Ugalde, 2014).

1. Muestra

La selección de las empresas participantes en este estudio se basó en criterios fundamentados en la realidad del sector vitivinícola de la zona de estudio. Estos criterios se establecieron con el propósito de garantizar la representatividad y la relevancia de las empresas seleccionadas en relación con el tema de investigación.

Para seleccionar las empresas participantes, se utilizaron los siguientes criterios:

- Participación de mercado: Se consideró el volumen de ventas de vino de cada empresa en comparación con el total de ventas del sector vitivinícola, identificando aquellas con un impacto significativo en el mercado.
- Superficie propia plantada de vides: Se evaluó la cantidad de hectáreas de viñedos propiedad de cada empresa en relación con el total de hectáreas plantadas en el país, para incluir empresas con una presencia significativa en términos de superficie cultivada.

- Tamaño de la fuerza laboral: Se consideró la proporción de empleados en cada empresa respecto al total del sector, involucrando empresas con una cantidad considerable de empleados.

Las empresas seleccionadas forman parte de la Asociación Gremial, Viñas de Colchagua A.G., fundada en 1999, que agrupa a viñas dedicadas a la producción de vinos finos con denominación de origen Valle de Colchagua (Enoturismo Chile, 2022). Estas empresas cumplen con los tres criterios mencionados, se asegura así su relevancia en el mercado, la extensión de sus viñedos, y el tamaño tanto de sus bodegas como de sus equipos de trabajo.

Las viñas afiliadas son: Apaltagua, Bisquertt, Encierra, Casa Silva, Koyle, Lapostolle, Laura Hartwig, Los Vascos, Luis Felipe Edwards, Montes, MontGras, Neyen, Santa Cruz, Siegel, Ventisquero, Viu Manent, Polkura, Escondida, Viña Maquis, Sutil y Emiliana.

Para la selección de las mujeres a entrevistar, se utilizaron los siguientes criterios:

- Título técnico superior: Se entrevistará a mujeres con título técnico superior relacionado con el sector vitivinícola.
- Rango etario: Se considerará un rango de edades diverso para abarcar distintas etapas de la vida laboral.
- Áreas de desempeño: Se buscará entrevistar a mujeres en diferentes áreas de la cadena productiva, como producción, comercialización, enología y gestión de calidad.

Mertens (2005) establece que en la investigación cualitativa el tamaño de la muestra no se determina antes de la recolección de datos. Se define un tipo de caso o unidad de análisis y, a veces, un número aproximado de casos, pero la muestra final se conoce cuando los casos adicionales no aportan información novedosa, alcanzando así la " *saturación de categorías* ". Según Ardila & Rueda (2013), la saturación se alcanza cuando se ha escuchado una diversidad suficiente de ideas y no surgen nuevos elementos en las entrevistas adicionales.

Para este estudio, se estimó inicialmente entrevistar entre 12 y 20 mujeres técnicas superiores del sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Este rango es consistente con estudios cualitativos similares (Miles *et al.*, 2014; Smith *et al.*, 2018). Trigwell (2000) recomienda muestras de quince a veinte casos. Lo que permitiría una gestión de datos razonable y, al mismo tiempo, ofrecería la posibilidad de encontrar variación en las experiencias.

En esta investigación, la unidad de análisis son las mujeres con título técnico superior que trabajan en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. La selección de la muestra no es probabilística y no pretende ser representativa, sino que se enfoca en profundizar en ciertas dimensiones que han sido omitidas o desconocidas en la actualidad.

Tabla 10: Mujeres entrevistadas con formación Técnica Superior del Valle de Colchagua (elaboración propia, 2024).

Pseudónimo	Edad	Estado Civil	Tiene hijos	Formación Académica	Años en el Sector
Ana	59	Soltera	Sí	Técnico Superior Agrícola y Enología	30
Amelia	41	Casada	Sí	Técnico Superior en Viticultura	17
Belén	30	Casada	Sí	Técnica Superior Turismo Enológico	13
Berta	31	Soltera	No	Técnico Superior en Vinificación y Enología	13
Carmen	36	Soltera	No	Técnica Superior Turismo Enológico	12
Diana	45	Casada	Sí	Técnico Superior en Vinificación y Enología	10
Ester	38	Soltera	No	Técnico Superior en Vinificación y Enología	7
Flora	26	Soltera	No	Técnico Superior en Vinificación y Enología	6
Gina	38	Soltera	No	Técnico Superior Vinificación y Enología Ingeniera en Informática y Sistemas	5
Helena	25	Soltera	No	Técnico Superior en Vinificación y Enología	3
Hilda	25	Soltera	No	Técnico Superior en Viticultura	3
Inés	21	Soltera	No	Técnico Superior en Viticultura	1

La Tabla 10 muestra la selección de las doce participantes entrevistadas para este estudio, basada en los criterios indicados previamente. Todas las participantes poseen un título técnico superior relacionado con el sector vitivinícola y representan un amplio rango de edades, desde los 21 hasta los 59 años. El grupo tiene un promedio de 10 años de experiencia laboral en la industria vitivinícola, con una variación de 1 a 30 años de experiencia. En cuanto a su estado civil, el 75% de las participantes son solteras y el 66.6% declara que no tiene hijos.

Estas mujeres desempeñan distintos roles en diversas áreas de la cadena productiva de la industria vitivinícola en la Provincia de Colchagua, incluyendo campo, enología, trazabilidad, control de calidad, producción (embotellado), turismo y comercialización. Esta diversidad de experiencias permitió contar con una muestra acotada pero variada que aborda efectivamente el objetivo de la investigación.

2. Recolección de datos

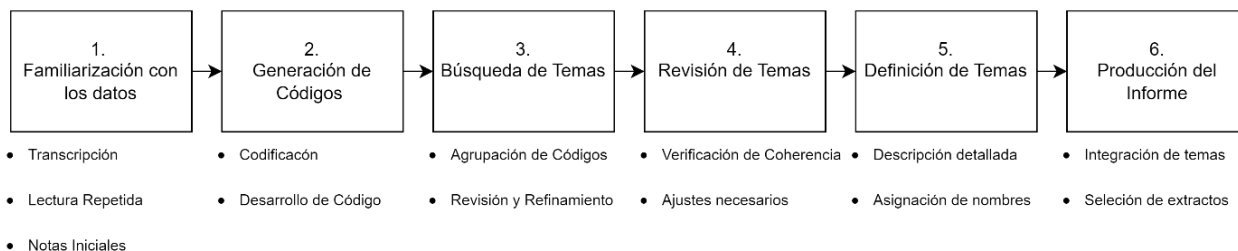
Las entrevistas semiestructuradas, con una duración de entre 45 y 60 minutos, se realizaron en el lugar de trabajo o en un espacio acordado con las participantes (Anexo O). Estas entrevistas fueron grabadas y transcritas para su posterior análisis. La participación fue voluntaria y las participantes podían retirarse en cualquier momento sin repercusiones. En este estudio, se garantizó la confidencialidad y el consentimiento informado de todas las participantes, conforme a las directrices del programa de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Los datos recolectados se utilizaron exclusivamente con fines académicos, empleándose pseudónimos para proteger la identidad de las participantes. Estos aspectos se detallaron en la carta de consentimiento firmada por las participantes (Anexo P).

3. Análisis

El análisis tuvo como objetivo construir un espacio de resultados que representara la variación en las formas de experimentar o comprender el fenómeno por parte de este grupo de mujeres. El análisis de los datos se realizó mediante un enfoque de análisis temático (figura 7), que permite identificar patrones y categorías emergentes en la información recopilada y establecer relaciones entre los diferentes temas y categorías (Braun y Clarke, 2006).

Figura 7. Fases del análisis temático (Braun y Clarke, 2006).



Existe un acuerdo en cuanto a que los investigadores abordan el análisis con una actitud abierta, en la cual no se imponen categorías predeterminadas a los datos y asumen esta práctica como un proceso iterativo. En investigación fenomenográfica, las categorías emergen de los datos (González-Ugalde, 2014).

Para lograrlo, se llevó a cabo un proceso iterativo de construcción de categorías de descripción, que implicó la transcripción de entrevistas. El objetivo fue encontrar variaciones en las experiencias, por lo que fue necesario asegurar que estas emergieran. Al mismo tiempo, los participantes representaron una diversidad de experiencias.

Para organizar la información compilada y producida durante el desarrollo de la investigación, guiar la comprensión o interpretación, y hacer viable su recuperación y socialización, la investigadora estableció criterios y formas de registro y sistematización de la información. Fue aquí donde cobró sentido pensar en una alternativa como la planteada desde el análisis temático (Mieles *et al.*, 2012).

El primer paso en el proceso de análisis temático fue la familiarización con los datos. Las entrevistas fueron transcritas íntegramente para garantizar la precisión en el análisis. Luego, se realizaron múltiples lecturas de las transcripciones para familiarizarse con el contenido y captar los matices de las respuestas de los participantes. Durante estas lecturas, se tomaron notas iniciales y se marcaron ideas potenciales que emergieron de los datos.

El siguiente paso fue la generación de códigos iniciales. En esta fase, se codificaron²⁴ sistemáticamente las características interesantes de los datos en cada transcripción. Se desarrolló un código que incluyó fragmentos de datos relevantes que capturaron aspectos significativos relacionados con las experiencias laborales de las mujeres en la industria vitivinícola. Durante el proceso de codificación, se trabajó sistemáticamente siguiendo las pautas sugeridas por Braun y Clarke (2006).

En la fase inicial del análisis, los códigos extraídos de las entrevistas fueron agrupados en temas potenciales, identificando patrones de significado emergentes de los datos. Posteriormente, se refinaron estos temas para asegurar que fueran coherentes y distintivos entre sí. Una grilla de codificación estructuró los datos en dominios y subcategorías relevantes para la investigación (tabla 11).

²⁴ El proceso de codificación consistió en organizar la información en grupos de un mismo significado; “se entiende por código al segmento o elemento más básico de información en crudo que se pueda considerar como significativa en relación con el tema bajo estudio” (Boyatzis, 1998).

Tabla 11: Grilla de codificación trayectoria laboral de mujeres en el sector vitivinícola de la provincia de Colchagua (elaboración propia, 2024).

Dominio	Abreviación	Idea Fuerza	Descripción
Antecedentes Personales y Trayectoria Laboral	FAca	Formación Académica	Se refiere a la formación académica de las participantes, ESTP, EMTP de áreas afines, o si poseen títulos universitarios de 8 semestres o más.
	ELab	Experiencia Laboral	Describe la experiencia laboral en el rubro, indicando si algunas participantes tienen más años de experiencia en otras áreas o trabajan a tiempo parcial.
	CertCap	Capacitaciones o Certificaciones	Detalla si las participantes cuentan con capacitaciones, cursos, certificaciones, talleres transversales o del rubro.
	Rol	Roles, Funciones o Cargos	Describe los cargos, funciones y puestos actuales u anteriores ejercidos por las participantes de manera prolongada, recurrente u ocasional.
	Facil	Factores que han facilitado su inserción al mundo laboral	Enumera los factores que han facilitado la inserción laboral de las participantes, como la experiencia previa, ESTP con especialidad afín, otros títulos, redes de contacto o oportunidades específicas.
Barreras y Discriminación	Barr	Obstáculos basados en prejuicios y discriminación de género	Identifica los obstáculos que enfrentan las participantes en entornos laborales o familiares. Abarca desafíos adicionales como la falta de conciliación entre trabajo y vida personal, ambientes laborales hostiles, estereotipos y la escasez de representación femenina en roles de liderazgo.
	BarrTP	Obstáculos basados en prejuicios y discriminación derivadas de la formación TP	Señala los obstáculos derivados de prejuicios y discriminación relacionados con la formación técnico-profesional que enfrentan las participantes en situaciones laborales, o por actitudes de superiores o pares debido a su formación técnica.
	Discr	Actitudes de discriminación	Describe las actitudes o comportamientos discriminatorios de superiores o pares debido a su género que las participantes experimentan en el lugar de trabajo, la falta de equidad en oportunidades laborales y las diferencias salariales que enfrentan.
Oportunidades de Desarrollo y Ascenso	Oport	Oportunidades para capacitarse, certificarse dentro o fuera de Chile	Detalla las oportunidades que tienen las participantes para capacitarse, certificarse, realizar pasantías, participar en talleres o seminarios de desarrollo profesional, ya sea dentro o fuera de Chile.
	Ascen	Oportunidades Ascenso Laboral	Menciona las posibilidades de promoción dentro de la empresa, acceso a puestos de mayor responsabilidad, programas de mentoría y desarrollo de carrera que se les ofrecen a las participantes.
Políticas Públicas y Recomendaciones	PolPub	Existencia y Conocimiento de Políticas Públicas	Describe si las participantes conocen la existencia de políticas públicas, programas de apoyo e iniciativas gubernamentales para promover la igualdad de género en el sector vitivinícola.
	Recom	Recomendación de Políticas Públicas	Incluye recomendaciones de políticas públicas para mejorar la igualdad de oportunidades, promover el desarrollo profesional de mujeres y eliminar la discriminación de género en el sector vitivinícola según lo expresado por las participantes.
Sin codificación	No Code	Información no relevante para los objetivos del estudio	Indica información o comentarios generales no alineados con los objetivos del estudio.
Otros	Otros	Información relevante para los objetivos del estudio, pero emergente	Menciona temas emergentes pertinentes al estudio que no se ajustan a las categorías predefinidas.

Se asignaron nombres breves y descriptivos a cada tema para facilitar su comprensión y discusión durante el análisis e interpretación de los resultados. Los temas fueron integrados en una narrativa enfocada a la pregunta de investigación planteada. Finalmente, se seleccionaron extractos representativos de las entrevistas para respaldar cada tema identificado, interpretándolos dentro del marco teórico y la literatura relevante existente.

4. Posicionamiento de la Investigadora (autora)

Soy licenciada en Ciencias Agronómicas y titulada como Ingeniera Agrónoma con mención en Enología de la Universidad de Chile. A lo largo de mi carrera, he acumulado una amplia experiencia en el sector vitivinícola y en la formación técnica universitaria. Desde 2016, me he desempeñado como directora de carreras técnicas en la Universidad de Talca, Campus Colchagua. En este rol, he gestionado procesos académicos enfocados en el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje basado en competencias, supervisando y apoyando a docentes, así como gestionando la operación de laboratorios y bodegas con fines formativos.

He liderado procesos de acreditación de carreras técnicas de la Universidad y he formalizado el vínculo con el sector vitivinícola mediante la conformación de Consejos Asesores de Carrera. Desde 2019, en las carreras que dirijo se ha implementado la metodología de Formación Dual en colaboración con la industria vitivinícola local.

Fui becaria del Programa de Liderazgo Feminista (Li-Fem) del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), cuyo objetivo fue la creación de la Red Li-Fem. Esta red busca desarrollar competencias relevantes y transversales para el ejercicio de un liderazgo de alto impacto. Este programa es particularmente relevante para mi investigación, ya que refuerza mi compromiso con la promoción de la equidad de género y el liderazgo femenino en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como es el caso de la industria vitivinícola. La experiencia adquirida en este programa me ha proporcionado herramientas y perspectivas valiosas que han enriquecido mi análisis de las barreras de género.

La comprensión de los desafíos y oportunidades en la industria vitivinícola, así como mi enfoque en la educación basada en competencias, me permiten abordar la investigación con una perspectiva informada. Asimismo, la creación de vínculos con el sector productivo y la implementación de tecnologías innovadoras refuerzan mi capacidad para aportar *insights* valiosos y relevantes.

En síntesis, esta combinación de experiencia técnica, académica y en liderazgo feminista me permite ofrecer una visión fundamentada que contribuye al análisis y a las conclusiones obtenidas sobre la experiencia laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua, garantizando que el estudio no solo sea riguroso, sino también aplicable a la realidad del rubro.

5. Limitaciones del Estudio

Este estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, la muestra utilizada no es probabilística y no pretende ser representativa de todas las mujeres que trabajan en el sector vitivinícola en Colchagua. Este enfoque intencionado busca profundizar en dimensiones específicas no exploradas o desconocidas, restringiendo la capacidad de generalizar los hallazgos a otras regiones vitivinícolas del país o a contextos internacionales similares.

Adicionalmente, la metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas, aunque permite una comprensión profunda de las percepciones y barreras de género experimentadas por las mujeres, tiene limitaciones inherentes. La saturación de categorías alcanzada, basada en la variabilidad de las respuestas obtenidas, no captura completamente la diversidad de experiencias necesarias para una extrapolación más amplia. Por lo tanto, aunque se logró una saturación temática, la diversidad limitada de experiencias en el estudio restringe la aplicabilidad de los resultados y conclusiones a una población mayor.

V. Resultados

A través de las entrevistas, se identificaron varias categorías clave que reflejan tanto los factores que facilitan la inserción laboral de mujeres TP como las barreras que enfrentan en un entorno mayoritariamente masculino.

La formación técnica y las certificaciones surgen como elementos esenciales para acceder y desarrollarse en la industria. La perseverancia y la experiencia laboral acumulada también juegan un rol importante, permitiendo a estas mujeres superar diversas problemáticas. No obstante, la discriminación de género sigue siendo una barrera recurrente, con estereotipos que limitan su reconocimiento y dificultan su progreso profesional.

Un desafío particular es la incompatibilidad entre la maternidad y las jornadas laborales, que afecta especialmente en periodos como la vendimia, dificultando la conciliación entre vida personal y laboral. Además, el machismo se manifiesta en diversas formas, obligando a las mujeres a demostrar constantemente su capacidad, particularmente en roles de liderazgo.

Las entrevistadas también señalaron que existen desigualdades salariales y carencia de programas de capacitación específicos para mujeres, lo que limita su desarrollo profesional. En este sentido, se proponen mejoras para la industria, como facilitar la articulación hacia estudios superiores, promover la equidad salarial y crear más oportunidades de formación y ascenso.

Por último, las mujeres en el sector vitivinícola expresan un sentido de orgullo y empoderamiento por su contribución al éxito de la industria, resaltando la necesidad de mayor visibilidad y reconocimiento. A pesar de las barreras, están reclamando su lugar en la industria, buscando un entorno más justo e inclusivo, apoyado por políticas públicas que respondan a sus necesidades.

1. Formación, Perseverancia y Experiencia Laboral como Facilitadores

La formación técnica y la obtención de certificaciones específicas emergen como elementos críticos en la inserción y el desarrollo profesional de las mujeres en la industria vitivinícola. De las doce entrevistadas, seis destacaron que la obtención de un título técnico o certificaciones específicas ha sido esencial no solo para ingresar al mercado laboral, sino también para avanzar dentro de la industria. Esto refleja que más de la mitad de las participantes perciben la formación académica especializada como un facilitador clave para su posicionamiento profesional. Ana (59 años) expresa que *“la obtención del título y las prácticas realizadas en distintas áreas del rubro han sido cruciales, así como mi compromiso y responsabilidad”*, destacando la importancia de una formación sólida acompañada de experiencias prácticas.

En consonancia con lo anterior, Ester (38 años) subraya: *“Soy Técnica Superior en Viticultura y Enología. Estudié en la Universidad de Talca, en el campus Colchagua. Mi formación académica ha sido importante para mi desarrollo profesional, entregándome conocimientos técnicos necesarios para desempeñarme en el sector. Además, siempre he buscado complementar mi educación con experiencias prácticas que me permitan aplicar lo aprendido en un contexto real más que teórico”*. Las declaraciones de Ester ilustran cómo la combinación de educación formal y aprendizaje práctico han contribuido significativamente a su trayectoria profesional.

Todas las entrevistadas resaltaron la importancia de las habilidades personales como facilitadoras clave para la inserción y el progreso en la industria vitivinícola. La perseverancia fue identificada como la habilidad más mencionada, destacada por siete participantes, lo cual subraya su papel central en la superación de barreras laborales. Helena (25 años) comenta que *“uno de los factores que jamás dejé fue la perseverancia y ser constante”*, subrayando la importancia de mantener una actitud resiliente frente a los desafíos profesionales.

Asimismo, Ester (38 años) menciona: *“yo creo que la búsqueda activa de oportunidades ha sido clave. Siempre he estado atenta a las ofertas laborales y me he postulado a las que se alineaban con mis competencias. Además, he sido muy perseverante... mi persistencia y mi disposición para aprender y adaptarme a diferentes roles han sido determinantes. Nunca he tenido miedo de empezar desde abajo y demostrar a través de mi trabajo que puedo y mi dedicación en cada cosa que hago”*. Este testimonio refleja una actitud proactiva y una disposición a aprender que son fundamentales para el éxito profesional en contextos competitivos.

Las declaraciones de las entrevistadas se alinean con los planteamientos de Sevilla (2023), quien describe cómo las mujeres en contextos laborales adversos adoptan estrategias de hiperesfuerzo y perseverancia para contrarrestar las prácticas de deslegitimación de sus conocimientos y capacidades. Esta actitud de resistencia activa permite a las mujeres desafiar las normas que las subjetivan como menos aptas en el entorno laboral.

La agencia, entendida como la capacidad de las mujeres para influir en su entorno laboral y resistir las prácticas discriminatorias, se manifiesta a través de acciones que refuerzan su posicionamiento profesional. Las entrevistadas destacan la importancia de la autoeficacia, el reconocimiento de sus habilidades y la disposición a enfrentar las barreras de género como componentes esenciales para avanzar en la industria. Inés (22 años) menciona: *“Factores que influyen van directamente con las ganas de seguir adelante y poner en práctica todos los conocimientos que pude obtener en mis años de estudio. El querer, es el 90 % de poder entrar al área”*.

En línea con estos testimonios, los hallazgos de Sendze (2023) revelan que las mujeres desarrollan agencia mediante la investigación y el aprendizaje constante, así como mediante conductas de no tolerancia a la discriminación de género. Esto incluye resistir y poner límites a prácticas que menosprecian sus capacidades, haciendo valer sus derechos en el entorno laboral. Esta capacidad de agencia permite a las mujeres no solo adaptarse a las condiciones adversas, sino también reconfigurar activamente su posición dentro de la industria vitivinícola.

2. Discriminación y prejuicios de género principales obstaculizadores

Las mujeres en el sector vitivinícola de Colchagua enfrentan barreras de género que van más allá de las experiencias individuales, reflejando patrones estructurales. Siete de las doce entrevistadas han experimentado discriminación directa, mientras que las otras cinco reconocen la existencia de estereotipos de género, incluso si no los han vivido personalmente. Sin embargo, todas coinciden en que estos prejuicios impregnan el proceso de selección y el desarrollo profesional dentro de la industria.

Una de las barreras más señaladas es la falta de reconocimiento y credibilidad hacia sus habilidades. Ocho de las entrevistadas mencionaron que su formación académica y experiencia laboral no son suficientemente valoradas. Gina (38 años) describe esta realidad: *“A veces siento que algunos superiores no valoran adecuadamente mi formación académica, lo que me obliga a esforzarme más para demostrar mis capacidades y experiencia”*. Este testimonio refleja cómo las mujeres en este sector deben invertir una energía adicional no solo para realizar su trabajo, sino también para ser vistas como competentes.

Además de la falta de reconocimiento, las entrevistadas apuntaron al peso de los estereotipos físicos y de género que afectan sus oportunidades laborales. Belén (30 años) resalta cómo en el enoturismo, la imagen sigue siendo un criterio de selección: *“Las mujeres que son cara visible son jóvenes... Ellos [los empleadores] tienen un estándar para elegir”*. Esta situación conecta con la idea del *“trabajo feminizado”* en el sector turístico, donde las mujeres son frecuentemente relegadas a roles de servicio basados en su apariencia y simpatía, mientras que los puestos

directivos siguen dominados por hombres. Esto confirma lo señalado por autores como Carducci (2020), quien expone cómo la feminización del trabajo en el turismo refuerza roles de género y perpetúa la precarización laboral femenina.

Otro desafío recurrente es la percepción de que las mujeres no son aptas para ciertas tareas técnicas o físicas, como el manejo de maquinaria enológica. Inés (22 años) relató cómo, al postular a trabajos en el sector, se le cuestionó si sería capaz de "soportar el frío" o de realizar labores consideradas duras. Esta desconfianza hacia las mujeres no solo las desanima, sino que perpetúa una narrativa que las excluye de roles técnicos.

Ester (38 años) también señala cómo su género y edad generan dudas sobre su capacidad para liderar equipos mayoritariamente masculinos, especialmente en turnos nocturnos: "*Ser joven o mujer genera desconfianza entre el personal más antiguo... no saben si serás capaz de manejar situaciones más complicadas*". Este tipo de prejuicios ilustra cómo el machismo sigue profundamente arraigado en el sector, limitando las oportunidades de las mujeres para ascender a roles de mayor responsabilidad.

A pesar de estas barreras, las entrevistadas muestran una notable resiliencia. Aquellas que han logrado superar la desconfianza en sus capacidades lo han hecho a través de un esfuerzo adicional constante y la búsqueda de oportunidades de formación continua dentro de sus empresas. Sin embargo, es evidente que, aunque las competencias técnicas adquiridas les proporcionan una base sólida, estas mujeres siguen enfrentándose a un entorno que cuestiona su legitimidad y capacidad simplemente por su género.

Además, el acoso sexual sigue siendo una realidad que marca negativamente las experiencias laborales de las mujeres en el sector vitivinícola. Sevilla (2023) señala que el acoso sexual convierte al cuerpo femenino en un objeto de exposición y sexualización, despojando a las mujeres de su derecho a ocupar legítimamente esos espacios laborales. Estas conductas son a menudo minimizadas o normalizadas, lo que agrava la sensación de inseguridad y desamparo entre las trabajadoras.

Las mujeres del sector vitivinícola de Colchagua enfrentan una lucha constante por reconocimiento y equidad. A pesar de su formación técnica y habilidades, siguen siendo desafiadas por prejuicios de género que las obligan a demostrar su valía de manera continua. Aunque han encontrado formas de sobreponerse a estas barreras, es evidente que se necesita una transformación más profunda tanto en las políticas públicas como en la cultura organizacional para garantizar un entorno laboral más justo y equitativo.

3. Más barreras por ser mujer que por ser TP

Al preguntar a las seleccionadas si habían enfrentado barrera de género o dificultades específicas por ser mujer TP en el sector vitivinícola. La mayoría de las respuestas indican que las mujeres enfrentan barreras significativas principalmente por su género. Estas barreras incluyen expectativas sobre la presentación personal, cuestionamientos sobre la maternidad y una menor valoración de sus competencias comparadas con sus colegas hombres.

De las doce participantes, nueve mencionaron explícitamente problemas relacionados con ser mujer en una industria tradicionalmente masculinizada.

En una bodega conocida a nivel nacional e internacional, al momento de enviar mi currículum se me fue rechazada por ser mujer, palabras dichas textuales por el encargado de contratación de la bodega, debido a malas experiencias con el género (Hilda, 25).

Este corpus discursivo es amplio y traspasa los límites de las organizaciones laborales, pero también tiene una expresión singular dentro de estos espacios masculinizados, enfatizando

ciertas líneas discursivas por sobre otras, produciendo prácticas divisorias situadas entre lo masculino y lo femenino (Sevilla, 2023).

Sí, he enfrentado varias barreras. Una de las limitaciones es el crecimiento profesional, ya que suele haber un recorrido más largo y difícil para llegar a puestos más elevados, especialmente si eres mujer (Carmen, 36 años).

Claro que sí, mujer joven en turismo, no hablar un segundo idioma es una barrera o en trabajo de laboratorio es la que más necesita estudios o experiencia. Si eres madre hay que solucionarlo por fuera, normalmente no hay salas cunas, a lo más con convenio. El hecho de que las viñas estén alejadas de las ciudades, normalmente si no tienes red de apoyo no tienes cómo criar. En bodega lo más complejo son los horarios en vendimia, para ser considerada buena, debes vivir en la bodega, es como un retiro, pero al final es igual para ambos géneros. El tema es que se asume que la mujer es más responsable de la casa y los hijos y es quien debe ver cómo soluciona eso si se pone a trabajar (Diana, 45 años).

Aunque las respuestas también mencionan barreras relacionadas con su titulación técnica, estas son menos frecuentes y parecen estar subordinadas a las barreras de género. Solo tres de las doce participantes mencionaron problemas directamente relacionados con su titulación técnica.

En la gerencia de operaciones y agrícola, siento que no se valora la importancia de la transformación digital en el sector vitivinícola. Podría afirmar que a menudo soy desplazada y no considerada...siento que algunos superiores no valoran adecuadamente mi formación académica.....generalmente esto me obliga a esforzarme más para demostrar mis capacidades. (Gina, 38 años)

Como barrera, tal vez el no tener título universitario (se refiere pregrado profesional). Como he lidiado con eso, demostrando la capacidad de enfrentar y resolver problemas. Con un desempeño responsable y comprometido (Ana, 59 años).

La revisión de las respuestas destaca que la discriminación de género es la principal barrera para las mujeres en el sector vitivinícola, predominando sobre las barreras relacionadas con el título técnico, las cuales son menos frecuentes y suelen estar entrelazadas a dificultades derivadas por su género. Esta situación tiene un impacto negativo en el desarrollo profesional de las mujeres y en las oportunidades disponibles para ellas.

4. Incompatibilidad: Maternidad y Jornadas Laborales

La maternidad emerge como una limitante significativa para la plena integración de las mujeres en el mercado laboral. Este fenómeno no solo impacta en las expectativas sociales y personales, sino que también influye de manera directa en las decisiones de contratación y en las trayectorias profesionales de las mujeres. La posibilidad de que una mujer joven pueda embarazarse es vista por algunas empresas como un riesgo, ya que eleva los costos relacionados con permisos maternales y cuidados posteriores, lo que incrementa la reticencia a contratarlas (Sevilla et al., 2022).

Este sesgo restringe las oportunidades laborales y perpetúa una cultura empresarial que no contempla la conciliación entre la vida familiar y profesional. Las condiciones laborales suelen estar estrechamente vinculadas con la esfera de la reproducción, lo que obliga a las mujeres a equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades familiares y domésticas (Barbosa et al., 2021). La maternidad, considerada por muchas mujeres como uno de los proyectos vitales más importantes, entra en conflicto con las exigencias de un mercado laboral que, en muchos

casos, no ofrece la flexibilidad necesaria para compatibilizar ambas esferas (*Chinchilla et al., 2017*).

Carmen, de 36 años, relata cómo la posibilidad de un embarazo fue percibida como un obstáculo para su contratación, lo que se reflejó en varias entrevistas en las que le preguntaron directamente sobre sus planes de tener hijos. Esta discriminación velada, aunque frecuente, tiene un impacto directo en la inserción laboral de las mujeres. *"Al comienzo de mi carrera, algunas empresas dudaban en contratarme porque tendían a pensar que, al ser joven y mujer, podría embarazarme pronto, lo cual me hacía un perfil menos apropiado. En varias entrevistas me preguntaron sobre mis planes de tener hijos, lo que puede ser un factor de descarte"* (Carmen, 36 años).

En sectores específicos como el turismo enológico, esta discriminación toma formas adicionales, como la valoración excesiva de la apariencia física y las expectativas sobre el estado civil. Belén, de 30 años, señala cómo en las entrevistas de trabajo le preguntaban si tenía hijos o si planeaba tenerlos, lo cual no solo es irrelevante para el desempeño profesional, sino que limita sus oportunidades: *"En turismo enológico se valora mucho la presentación personal... En las entrevistas siempre me preguntan si tengo hijos o si planeo tenerlos, lo cual no es justo ni relevante para mi desempeño profesional"* (Belén, 30 años).

Estas dificultades para equilibrar la maternidad con las responsabilidades laborales se intensifican en sectores como el vitivinícola, donde los periodos de vendimia y los viajes frecuentes representan un desafío adicional para las madres trabajadoras. Amelia, de 41 años, menciona cómo estas exigencias laborales resultan incompatibles con las obligaciones familiares, particularmente en momentos clave en la vida de sus hijos: *"Complementar los horarios laborales en fechas de vendimia y los viajes, cuando hay que salir a promocionar marcas... se complica con las obligaciones familiares"* (Amelia, 41 años).

Belén ofrece un testimonio aún más revelador al relatar su renuncia tras el posnatal debido a la falta de opciones flexibles: *"Yo salí del posnatal y renuncié a mi trabajo, porque no tuve la opción de negociar o hacer algo más... incluso estaba dispuesta a bajar mi sueldo, como una facilidad a mi nueva vida de mamá con una guaguüita de cinco meses"* (Belén, 30 años). Este caso pone de manifiesto la falta de políticas laborales que permitan a las madres mantener sus carreras sin sacrificar el bienestar de sus hijos. Aunque algunas mujeres optan por dejar a sus hijos en salas cuna y retomar el trabajo, muchas otras, como Belén, prefieren pasar más tiempo con sus bebés, lo que implica renunciar a la estabilidad económica y profesional.

La principal barrera organizativa para las madres trabajadoras es la falta de flexibilidad en los horarios, seguida por una cultura empresarial insensible a las necesidades de la maternidad y paternidad. Además, persisten desigualdades de género en las dinámicas de promoción, donde los hombres son preferidos para ascensos, perpetuando la brecha de género en el ámbito laboral (*Chinchilla et al., 2017*). En sociedades con mayores desigualdades de género, estas dinámicas se ven reforzadas por visiones tradicionales que asignan a los hombres ocupaciones de mayor poder y estatus, mientras que las mujeres son relegadas a roles de cuidado (*Sevilla et al., 2021*).

El testimonio de Belén, sobre la hospitalización de su hijo, pone en evidencia otro aspecto crítico: *"Mi hijo estuvo hospitalizado... no pude trabajar porque soy la cuidadora principal, y durante esos cuatro días estuve en el hospital con él"*. La falta de preparación en la industria para ofrecer puestos de trabajo adecuados para madres, especialmente aquellas que son las cuidadoras principales, subraya la necesidad de políticas más inclusivas que consideren la corresponsabilidad en el hogar. *"Si una mamá tiene la opción de que su esposo o madre asuman*

el rol de cuidadores, idealmente el esposo debería ser un papá participativo, pero si no, una tiene que hacer malabares" (Belén, 30 años). La ausencia de corresponsabilidad obliga a las mujeres a equilibrar de manera precaria sus responsabilidades, generando una sobrecarga que afecta tanto su bienestar personal como su desempeño profesional.

5. Machismo en el trabajo

El machismo sigue siendo una barrera significativa en la experiencia laboral de las mujeres en la industria vitivinícola, manifestándose en diversas formas que van desde prejuicios sutiles hasta discriminación abierta. Seis de las doce mujeres entrevistadas en este estudio señalaron que, en sus trayectorias profesionales, han enfrentado actitudes machistas que cuestionan su capacidad para realizar trabajos en el campo, un espacio tradicionalmente asociado con la fuerza y resistencia física, características que culturalmente se atribuyen más a los hombres.

Inés, de 22 años, relató cómo, al postularse para empleos en el sector vitivinícola, se encontró con comentarios que ponían en duda su capacidad para desempeñarse en un entorno laboral demandante: *"el campo es para valientes", "¿será capaz de soportar el frío?", "el campo no es para personas sensibles"*. Estos comentarios no solo reflejan un escepticismo hacia las competencias femeninas, sino que también intentan disuadir a las mujeres de participar en este ámbito laboral. Si bien pueden parecer consejos bienintencionados, en realidad perpetúan estereotipos de género que subestiman la preparación y el compromiso de las mujeres que eligen esta profesión.

Por otro lado, Diana, de 45 años, ofrece una perspectiva más matizada sobre el machismo en el lugar de trabajo, subrayando que no solo proviene de los hombres, sino que también puede ser reforzado por las mismas mujeres. *"Las más complicadas somos las mismas mujeres. Me ha tocado ver mucho chaqueteo, machismo, y conflicto"*. Ella menciona la existencia de rivalidades y conflictos entre mujeres, lo que denomina como "chaqueteo", que complican aún más el entorno laboral. Además, ha tenido que aprender a equilibrar su carácter, demostrando firmeza sin ser percibida como demasiado dura, una estrategia para superar los prejuicios que subestiman su capacidad de liderazgo y gestión en un sector predominantemente masculino: *"Por ser mujer siempre hubo prejuicio que no podría ser capaz de manejar ciertas situaciones o labores... Eso se abordó aprendiendo a equilibrar de no mostrarse tan blanda y a la vez muy dura en el trato con la gente, que de base hay harto hombre y machista"*.

Diana también aborda la intersección entre machismo y maternidad, destacando que muchas mujeres enfrentan presiones para postergar o abandonar sus carreras profesionales debido a la falta de apoyo institucional o familiar. Aunque ella tuvo la ventaja de contar con una red de apoyo que le permitió tomarse tres años para dedicarse a su hijo, reconoce que esta no es la realidad para muchas mujeres, lo que agrava las desigualdades de género en el ámbito laboral: *"No todas han tenido ese apoyo"*.

Estas experiencias ilustran cómo el machismo en el trabajo no solo crea obstáculos inmediatos para las mujeres, sino que también perpetúa un sistema de desigualdades que limita su desarrollo profesional y personal. Las barreras culturales y sociales que enfrentan las mujeres en la industria vitivinícola reflejan un desafío más amplio: la necesidad de transformar las estructuras y actitudes que perpetúan la desigualdad de género, permitiendo a las mujeres participar plenamente y sin restricciones en todos los aspectos de la vida laboral.

Las oportunidades de ascenso en el sector vitivinícola presentan un panorama mixto para las mujeres, con percepciones que reflejan tanto avances como desafíos persistentes. De las doce

mujeres entrevistadas, ocho señalaron que, si bien existen posibilidades de crecimiento profesional, las barreras estructurales y culturales dificultan el acceso equitativo a estas oportunidades.

Una barrera comúnmente mencionada es la falta de visibilidad y accesibilidad de las oportunidades de ascenso. A pesar de que algunas mujeres reconocen que estas oportunidades existen, también señalan que no siempre están claramente disponibles o accesibles. Esta falta de visibilidad puede desanimar a muchas mujeres a postularse para roles más altos, especialmente en un entorno donde el acceso a redes de apoyo y mentores es limitado. Carmen, de 36 años, expresa que *"el crecimiento profesional suele ser un recorrido más largo y difícil para las mujeres"*, subrayando la percepción de que las mujeres enfrentan un camino más arduo para alcanzar puestos de liderazgo.

Por otra parte, Ester, de 38 años, ofrece un ejemplo positivo al describir su propia trayectoria profesional dentro de la industria. Comenzando en control de calidad, pasando por el puesto de asistente de enólogo, hasta llegar a ser jefa de bodega, Ester destaca que su progreso ha sido posible gracias a su dedicación y habilidades. *"He tenido la oportunidad de desempeñarme en varios cargos a lo largo de mi carrera. Empecé en el control de calidad, luego trabajé como asistente de enólogo, y actualmente soy jefa de bodega"*, comenta Ester. Sin embargo, su caso también refleja la necesidad de un esfuerzo adicional para superar las barreras implícitas en la cultura laboral.

No obstante, persisten percepciones de desigualdad en el acceso a oportunidades de ascenso. Dos entrevistadas manifestaron que, en su experiencia, las oportunidades no se presentan de manera equitativa para hombres y mujeres, lo que sugiere la existencia de una brecha de género en el acceso a puestos superiores. Esta brecha se hace particularmente evidente en contextos específicos, como ferias y mercados de vino, donde el rol de la mujer aún es percibido como menos capaz o robusto en comparación con el de sus pares masculinos.

En síntesis, aunque hay un reconocimiento de las oportunidades de ascenso para las mujeres en el sector vitivinícola, las barreras como la falta de visibilidad, los prejuicios de género y las desigualdades en ciertos roles continúan limitando el acceso equitativo a estas oportunidades. La percepción de que las mujeres deben esforzarse más para alcanzar los mismos niveles de éxito que los hombres sigue siendo una preocupación central, lo que resalta la necesidad de una mayor transparencia, equidad y apoyo en la industria para garantizar que todos los profesionales, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.

6. Equidad salarial, un tema pendiente

El tema de la equidad salarial sigue siendo un desafío significativo en el sector vitivinícola, según las percepciones de las mujeres entrevistadas. La mayoría de las participantes (siete de doce) expresaron incertidumbre sobre la existencia de igualdad salarial, o creen que, aunque puede darse en algunas situaciones, no es una realidad constante y generalizada en la industria. Esta ambivalencia refleja una situación heterogénea en cuanto a la compensación económica de las mujeres en comparación con sus pares masculinos. Gina, de 38 años, comparte sus dudas al afirmar: *"No estoy segura, yo diría que tal vez. No siempre se da esta igualdad, y todavía hay diferencias de sueldos."* Estas declaraciones sugieren que, aunque hay casos en los que se ha logrado una mayor equidad, no es una norma consistente en toda la industria.

Por otro lado, algunas participantes reconocen que, aunque se han hecho avances hacia la igualdad salarial, todavía persisten diferencias dependiendo del puesto y del tamaño de la empresa. Diana, de 46 años, comenta: *"La verdad no lo sé, debería ser igual. Para ciertos puestos eres operario, operario calificado y ya después se saltan al enólogo. Depende del tamaño de la empresa, creo que se ha avanzado en el escalafón de sueldos."* Este comentario subraya que las disparidades salariales pueden estar influenciadas por la estructura organizacional y las políticas internas de cada empresa.

Un grupo significativo de las entrevistadas (cuatro de doce) considera que no existe igualdad salarial entre hombres y mujeres, a pesar de contar con las mismas condiciones laborales y títulos técnicos. Este grupo pone de relieve la persistencia de una brecha de género en la remuneración, lo que sugiere que las políticas de equidad salarial no se aplican de manera uniforme en todo el sector.

Sin embargo, una minoría de las entrevistadas (dos de doce) reporta haber observado una mejora en la equidad salarial, al afirmar que *"las mujeres con título técnico reciben salarios equiparables a los hombres bajo las mismas condiciones laborales"*, como menciona Belén, de 30 años.

Aunque algunas mujeres reconocen avances hacia la igualdad salarial en el sector vitivinícola, la percepción general es que aún existen disparidades significativas. La variabilidad en las experiencias de las entrevistadas refleja la necesidad de una mayor atención y acción en este tema para asegurar que la igualdad salarial se convierta en una realidad tangible y consistente en toda la industria.

7. Sin Acceso a Programas de Capacitación

El desarrollo profesional de las mujeres en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua ha revelado una limitación significativa en el acceso a programas de capacitación específicos. De las doce entrevistadas, ocho manifestaron no haber tenido acceso a programas de desarrollo profesional diseñados especialmente para mujeres, lo que se percibe como una barrera importante para su progreso en la industria.

Inés, de 22 años, subrayó la importancia de contar con este tipo de programas para fomentar la confianza de las mujeres al ingresar al mundo laboral en el sector vitivinícola. Según ella, *"sería una excelente idea si se trabaja o se está trabajando en algo así, ayudaría mucho a las mujeres para poder tener la confianza de estudiar estas carreras en las cuales cuesta un poquito más integrarse al mundo laboral."*

Por su parte, Ester, de 38 años, destacó que, aunque las capacitaciones disponibles no discriminan por género, la creación de programas específicos para mujeres sería un avance clave. Ester afirmó: *"Las capacitaciones en general no discriminan por género, lo cual es positivo en cierto sentido. Sin embargo, sería beneficioso tener programas que aborden las necesidades específicas y desafíos que enfrentamos las mujeres en la industria del vino, ayudándonos a desarrollar nuestras habilidades y avanzar en nuestras carreras."*

Diana, de 45 años, mencionó un obstáculo adicional: la falta de acceso a información sobre estos programas, lo que complica aún más su participación. Ella explicó: *"Debe haber [programas], pero hay que estar bien metida y atenta. A veces, las otras responsabilidades te distraen. Ahora, con el internet y las redes sociales es más fácil, pero antes solo unos pocos sabían esa información."*

El estudio evidencia una carencia notable de programas de capacitación específicos y efectivos dirigidos a mujeres en el sector vitivinícola de Colchagua. La falta de acceso a estas oportunidades se presenta como un obstáculo significativo para su desarrollo profesional. Además, varias entrevistadas coinciden en que, aunque algunas iniciativas pudieran existir, su disponibilidad y conocimiento dependen de estar bien conectadas o informadas, lo que añade una barrera adicional para muchas mujeres en la región.

8. Desafíos para la Industria: Capacitación, Equidad Salarial y Más mujeres

A partir de las entrevistas realizadas, se identificaron diversos desafíos y recomendaciones para promover la participación y el avance laboral de las mujeres en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Uno de los temas más recurrentes fue la necesidad de facilitar la articulación de carreras técnicas hacia estudios superiores o profesionales, asegurando además la equidad salarial con sus colegas hombres. Belén, de 30 años, enfatiza la importancia de esta medida, señalando que *"una recomendación clave sería facilitar la articulación de carreras técnicas hacia estudios superiores o profesionales"*²⁵. Además, *emplear a más mujeres con sueldos iguales a sus colegas hombres ayudaría a normalizar una repartición equitativa y fomentar un ambiente más inclusivo en el sector."*

La equidad salarial surgió como una preocupación central en las entrevistas, ya que las participantes consideraban fundamental que los sueldos reflejen las competencias y no el género. Carmen, de 36 años, destacó: *"Es importante validar más el trabajo profesional de las mujeres técnicas, definir claramente las áreas de competencia de cada perfil y asegurar que los salarios se determinen por el cargo y no por el género. También sería útil implementar convenios que garanticen el cuidado de hijos para las trabajadoras."* Flora, de 26 años, coincidió en que la igualdad salarial es esencial para lograr una distribución equitativa en el sector, afirmando que *"emplear más mujeres con sueldos iguales a sus colegas ayudaría a normalizar una repartición igualitaria en el sector."*

Otra propuesta relevante fue la creación de incentivos para contratar y capacitar a más mujeres. Diana, de 45 años, sugirió que las asociaciones de viñas deberían considerar políticas específicas para impulsar la contratación de mujeres, afirmando: *"Las asociaciones de viñas, tanto grandes como pequeñas, deberían considerar incentivos para contratar más mujeres, capacitarlas y promoverlas. Subsidiar el cuidado de los hijos y aumentar la flexibilidad laboral en épocas clave podría crear un entorno en el que la mujer no sea vista como una carga por sus responsabilidades familiares."* En la misma línea, Helena, de 25 años, propuso que se garantice la inclusión de mujeres en todos los equipos de trabajo y que se les contemple en los programas de capacitación: *"Debería haber una mujer en cada puesto de trabajo y considerarlas en las capacitaciones que la empresa planifique."*

Asimismo, la implementación de convenios que aseguren el cuidado de los hijos fue vista como una medida clave para apoyar a las trabajadoras y facilitar su participación en la industria. Carmen hizo énfasis en la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares mediante políticas de apoyo, mientras que Diana sugirió que estas iniciativas, junto con la flexibilidad laboral, podrían generar un entorno más inclusivo y equitativo.

²⁵ La articulación de las carreras técnicas con la carrera de Agronomía en la Universidad de Talca representa una iniciativa clave para fortalecer la continuidad educativa y abrir nuevas oportunidades laborales para los egresados. Específicamente, la Universidad de Talca ha establecido un convenio para la articulación de las carreras Técnico Superior en Viticultura y Técnico Superior en Vinificación y Enología, ambas impartidas en el Campus Colchagua, con la carrera de Agronomía. Este convenio permite a los titulados de estas carreras técnicas ingresar a la carrera de Agronomía a través de una admisión especial, sin necesidad de rendir la Prueba de Selección Universitaria (PAES), promoviendo así una formación continua y el reconocimiento de aprendizajes previos. La articulación se fundamenta en la revisión y equivalencia de los módulos curriculares, lo que asegura una transición fluida y coherente entre los programas técnicos y el programa de Agronomía

El apoyo colaborativo entre mujeres en el sector también fue un aspecto destacado por las entrevistadas. Berta, de 31 años, subrayó la relevancia de este tipo de respaldo para el desarrollo profesional en el sector vitivinícola, afirmando que *"el desarrollo de las mujeres en este sector es un apoyo conjunto entre nosotras y nuestras familias, pero mucho también depende del esfuerzo y mérito propio."* Por su parte, Ana, de 59 años, propuso la creación de una red de mujeres que visibilice su contribución al sector, señalando que *"sería beneficioso crear una agrupación de todas las mujeres que trabajan en el sector, para dar a conocer el papel que desempeñan y aportar conocimientos que impulsen el avance de la industria vitivinícola."*

Finalmente, las competencias emocionales también fueron mencionadas como un elemento clave para el éxito en el entorno laboral. Hilda, de 25 años, destacó la importancia de la confianza para enfrentar los desafíos profesionales, afirmando que *"una de las principales recomendaciones sería fortalecer la confianza al dar órdenes o expresar opiniones, ya que muchas mujeres no se atreven a hacerlo frente a compañeros o jefes. En mi caso, lo he superado y me hago escuchar, lo que ha sido positivo."*

9. Brecha entre políticas públicas y las necesidades de las Técnicas

Las mujeres entrevistadas en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua consideran que las políticas públicas actuales no abordan de manera adecuada sus necesidades y desafíos específicos. De las doce entrevistadas, diez señalaron que las políticas existentes son insuficientes y no reconocen el papel clave que las mujeres desempeñan en la industria.

Inés, de 22 años, comenta: *"se ha dejado un poco de lado a la mujer agrícola,"* a pesar de que las mujeres han contribuido de manera significativa al sector vitícola y otras áreas agrícolas. Carmen, de 36 años, añade que, si bien existen políticas generales de igualdad de género, *"la implementación es deficiente,"* lo que obliga a las mujeres a esforzarse más que los hombres para alcanzar el mismo nivel. Por su parte, Belén, de 30 años, señala: *"He tenido conocimiento de algunas políticas y programas, pero no he visto una implementación que realmente aborde las necesidades específicas que enfrentamos."*

Aunque algunas participantes reconocen ciertos avances y buenas intenciones, como mencionaron dos de las entrevistadas, la percepción general es que las políticas vigentes no son suficientes para eliminar las barreras de género ni para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en el sector.

10. Detrás de un gran vino, siempre hay grandes mujeres

Las experiencias compartidas por las entrevistadas reflejan un profundo sentido de empoderamiento, orgullo y una lucha constante por su lugar en la industria vitivinícola, históricamente dominada por hombres. Estos relatos no solo evidencian la perseverancia necesaria para avanzar en este campo, sino también un ferviente deseo de reconocimiento y justicia para todas las mujeres que contribuyen al éxito del sector.

Ana, con 59 años de experiencia en el campo, comparte una visión de su carrera marcada por la pasión y la perseverancia. Su testimonio destaca la importancia de que el esfuerzo y el compromiso de las mujeres en la vitivinicultura sean reconocidos de manera justa. Ella expresa: *"Mi experiencia ha sido bastante buena. Llevo muchos años enseñando y recibiendo conocimientos. Me gusta mucho lo que hago, y espero que en algún momento se reconozca el desempeño de todas las mujeres que trabajamos en el sector."* Este comentario no solo refleja satisfacción personal, sino también una legítima expectativa de equidad para todas las mujeres de la industria.

Berta, por su parte, ofrece una reflexión más amplia sobre la lucha histórica de las mujeres en el sector. Su orgullo por el creciente número de mujeres en la viticultura es evidente, y su comentario reconfigura una frase tradicional para resaltar la relevancia del rol femenino en la creación de vinos excepcionales. Ella señala: *“El principio nunca ha sido fácil para ninguna de mis compañeras. En un mundo donde el 80% de las personas son hombres, es difícil ganar un lugar, pero no imposible. Ahora mismo me siento muy contenta porque cada vez somos más mujeres haciendo vino y nuestra presencia es muy notoria. Así como dicen erróneamente ‘detrás de un gran hombre, hay una gran mujer’, podríamos corregir y decir ‘detrás de un gran vino, siempre hay grandes mujeres’*”. Este testimonio recalca que las mujeres no solo acompañan en el proceso, sino que son esenciales para el éxito de la industria.

Carmen, de 36 años, resalta las dificultades estructurales que aún existen, especialmente en un entorno donde ser mujer requiere de un esfuerzo adicional para ser tomada en serio. Ella comenta: *“Si bien es un sector mayormente masculino, con el tiempo se evidencia la participación de mujeres, pero se debe considerar que ambos factores evaluados son de difícil aceptación en el rubro. Además, ser mujer implica mayor esfuerzo, y en un entorno machista, todo dificulta los avances.”* Este relato expone las barreras persistentes que enfrentan las mujeres en la industria, especialmente en roles de liderazgo e intermediación, donde se requiere un esfuerzo constante para superar los sesgos de género.

Inés, la más joven de las entrevistadas con 22 años, sintetiza el espíritu de superación que caracteriza a muchas de estas mujeres. A través de su agradecimiento, se percibe un fuerte deseo de demostrar que su valor no solo reside en igualar a sus colegas masculinos, sino en contribuir significativamente al futuro del sector. Ella señala: *“Estoy muy agradecida con quienes me han dado la oportunidad de demostrar que soy más que una mujer que no puede hacer el trabajo de un hombre. Sé que tengo potencial y espero seguir demostrando que puedo hacer mucho por el sector vitivinícola, y llegar muy lejos.”* Este testimonio encapsula el deseo de sobresalir en un entorno dominado por hombres y contribuir de manera significativa al crecimiento de la industria.

La presencia de aliados masculinos en entornos altamente masculinizados también se ha identificado como un factor que puede mitigar los efectos negativos de la baja representación femenina, mejorando las experiencias de aislamiento y falta de apoyo que muchas mujeres enfrentan en estos espacios (Gómez *et al.*, 2024). Este apoyo resulta crucial para mejorar las dinámicas de trabajo y facilitar el avance de las mujeres en roles de mayor responsabilidad.

En conjunto, estos testimonios no solo reflejan el creciente papel de las mujeres en la vitivinicultura, sino que también destacan que su contribución es esencial para el desarrollo y sostenibilidad de la industria. Las mujeres en el sector no solo están presentes; están redefiniendo el campo con su trabajo, determinación y visión, demandando un reconocimiento que refleje plenamente su impacto e importancia.

VI. Discusión y Recomendaciones para la Política Pública

El análisis de los resultados revela una serie de facilitadores y barreras que las mujeres técnicas superiores enfrentan en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Este capítulo busca profundizar en estos hallazgos, contrastándolos con estudios previos para ofrecer un entendimiento más claro de las dinámicas de género que afectan la trayectoria laboral de estas mujeres. Asimismo, se propondrán políticas públicas que puedan contribuir a mitigar las barreras y reforzar los facilitadores, promoviendo así un entorno más inclusivo y equitativo.

1. Facilitadores en la Experiencia Laboral de las Mujeres TP

Uno de los principales facilitadores identificados por las entrevistadas fue la formación técnica superior, considerada clave tanto para ingresar como para avanzar en el sector vitivinícola. La obtención de títulos y certificaciones técnicas fue destacada como fundamental no solo para acceder a mejores posiciones laborales, sino también para legitimar su presencia en un entorno altamente competitivo. Ana, una de las entrevistadas con más experiencia, subrayó que su formación y las prácticas realizadas en distintas áreas del rubro fueron importantes para su desarrollo profesional. Este hallazgo resalta que, en una industria técnica como la vitivinícola, tanto la especialización académica como la experiencia práctica se valoran enormemente, promoviendo el crecimiento profesional.

Este hallazgo se alinea con estudios en otros sectores. Por ejemplo, en el ámbito bancario, la formación continua ha sido identificada como un factor clave para el progreso de las mujeres (SENCE *et al.*, 2018). Sin embargo, a diferencia de industrias como STEM, donde la representación femenina es más baja y las barreras más pronunciadas, en el sector vitivinícola las mujeres con formación técnica parecen estar mejor posicionadas para superar ciertos desafíos.

Además de la formación técnica, las entrevistadas también identificaron las actitudes personales como un factor decisivo en su experiencia laboral. Al igual que en el sector bancario, el compromiso, la responsabilidad, la iniciativa y la perseverancia fueron mencionadas como esenciales para el éxito profesional. La perseverancia, en particular, fue destacada por varias mujeres como una actitud que les permitió superar los desafíos laborales diarios, un rasgo que también es valorado en otros contextos competitivos (SENCE *et al.*, 2018).

En este sentido, es relevante considerar la perspectiva de Monika Christmann, presidenta honoraria de la OIV y responsable del Instituto de Enología en la Universidad de Hochschule Geisenheim. Ella señala que *"no aceptar los límites que me establecieron otras personas me ayudó mucho. Tienes que reconocer y aceptar los límites por ti misma"* (OIV, 2024). Esta actitud de autodeterminación es percibida como fundamental para las mujeres TP en el sector vitivinícola, quienes enfrentan barreras de género similares. En línea con esto, el fomento de programas de mentoría y desarrollo profesional enfocados en el empoderamiento y la autoconfianza ayudarían a superar esos obstáculos y promover una mayor inclusión en la industria.

Otro facilitador mencionado por las entrevistadas fue el apoyo colaborativo. Las mujeres resaltaron la importancia de las redes de apoyo para avanzar en sus carreras, un elemento que también ha sido reconocido como esencial en el desarrollo profesional de las mujeres en la banca (SENCE *et al.*, 2018). En particular, las entrevistadas propusieron la creación de una Asociación de Mujeres en el sector vitivinícola. Esta plataforma no solo visibilizaría el valor del trabajo femenino, sino que también fomentaría el desarrollo de habilidades, el empoderamiento y el intercambio de conocimientos, abordando las necesidades comunes del colectivo.

Un ejemplo reciente de cómo se está promoviendo el empoderamiento de las mujeres en la industria vitivinícola es el Segundo encuentro de Mujeres Viñateras de la Región del Maule, celebrado en el Centro de Investigación de la Viña Concha y Toro en Pencahue. Este evento,

organizado por la Secretaría Regional de la Mujer y la Equidad de Género, reunió a más de 40 participantes de diversas comunas. Su objetivo fue fortalecer las competencias técnicas y productivas de las mujeres, proporcionándoles herramientas de gestión, compostaje y análisis de la industria. Durante el encuentro, también se discutieron las barreras que enfrentan las mujeres productoras y se exploraron estrategias para mejorar su productividad y acceso a financiamiento estatal (MinmujeryEG, 2024).

2. Barreras en el Sector Vitivinícola

a. Más Barreras por Ser Mujer que por Ser TP

Las mujeres en la industria vitivinícola enfrentan barreras significativas debido a su género, más que a su condición de trabajadoras técnicas profesionales (TP). La discriminación de género se manifiesta a través de la falta de oportunidades laborales equitativas, así como diferencias salariales que persisten a pesar de los avances. Muchas de las entrevistadas no estaban seguras de si reciben el mismo salario que sus colegas hombres, lo cual refleja la opacidad y desigualdad en el acceso a la información salarial. Esta falta de transparencia impide que las mujeres identifiquen y denuncien prácticas discriminatorias, limitando su capacidad de beneficiarse de políticas de igualdad.

Además, surgieron temas no considerados inicialmente, pero que resultaron fundamentales para entender las dificultades que enfrentan las mujeres en el sector. Este panorama se complementa con la información en el Anexo Q, donde se presenta la relación entre los dominios temáticos propuestos y los hallazgos del estudio.

Entre estos temas destacan los prejuicios de género y la discriminación en los procesos de contratación. Las mujeres suelen enfrentar estereotipos que cuestionan sus capacidades, reciben preguntas inapropiadas sobre su vida personal, y en algunos casos, son rechazadas explícitamente por su género. Además, su edad y formación académica a menudo no son valoradas adecuadamente.

Se argumenta que las mujeres, debido a las responsabilidades sociales y domésticas que se les atribuyen, se perciben como menos dispuestas a extender su jornada laboral o participar en actividades fuera del horario de trabajo. Esto es particularmente evidente en los casos de madres, quienes además de la ausencia durante los periodos de pre y postnatal, deben asumir las responsabilidades de la crianza, lo que limita aún más su participación laboral plena.

La interseccionalidad proporciona un marco esencial para comprender la complejidad de las barreras que enfrentan las mujeres en la industria vitivinícola en Chile. Las experiencias de discriminación de género, combinadas con otros factores de marginación, crean desafíos únicos que impactan negativamente en el desarrollo profesional y las oportunidades laborales de estas mujeres. Un enfoque interseccional no solo revela estas dinámicas complejas, sino que también destaca la necesidad de intervenciones políticas y prácticas inclusivas y equitativas en el sector.

Sin embargo, contrario a lo que se podría esperar, la interseccionalidad de ser mujer, joven y trabajar en una industria masculinizada no resultó en una desventaja significativa debido a su formación técnica profesional. De hecho, en varios casos, poseer un título técnico profesional fue percibido como una ventaja.

b. Incompatibilidad: Maternidad y Jornadas Laborales

La maternidad es una barrera crítica para el desarrollo profesional de las mujeres en el sector vitivinícola. Las responsabilidades familiares, especialmente en los periodos de vendimia, y la falta de flexibilidad laboral dificultan la conciliación entre trabajo y vida personal. Las participantes señalaron que las expectativas sobre la maternidad no solo limitan su acceso a mejores

oportunidades laborales, sino que también refuerzan estereotipos de género que las desincentivan de asumir mayores responsabilidades.

En este contexto, la maternidad es vista como un impedimento para el desarrollo profesional, lo que limita las oportunidades de ascenso y estabilidad laboral. Las distintivas clases de estereotipos y prejuicios contra las mujeres, una vez se vuelven madres, se conoce como el “*muro materno*” en el contexto de la discriminación laboral.

El fenómeno del muro materno muestra que las presunciones negativas sobre la capacidad disminuida son atribuidas a las madres y no a los padres o a otras mujeres que no lo son. La asignación benevolente de estereotipos implica la presunción sobre la disponibilidad de las madres o sobre su idoneidad para ciertas tareas. Por ejemplo, los empleadores pueden no considerar a una madre para un ascenso porque el nuevo cargo requiere que quien lo desempeñe pueda viajar y ni siquiera le preguntan a la empleada sobre sus preferencias personales” (Cook & Cusack, 2010).

Estas dinámicas laborales están estrechamente vinculadas a las expectativas sobre el rol reproductivo de las mujeres, lo que las obliga a equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades domésticas. Según Barbosa *et al.* (2021), esta situación perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral, ya que las mujeres son quienes mayormente asumen la carga del trabajo no remunerado en el hogar.

Estudios recientes confirman que la especialización de roles de género se intensifica tras el nacimiento del primer hijo. Mientras que el tránsito a la paternidad coincide con la consolidación del rol profesional del hombre, la maternidad se asocia con una intensificación de las actividades en el ámbito doméstico, lo cual puede tener efectos en el desarrollo de la carrera profesional de la mujer (Flaquer y Escobedo, 2014).

Una de las principales soluciones al cierre de brechas de género es el aumento de la corresponsabilidad en las labores del hogar y crianza. Las relaciones especializadas, donde se asume que el hombre es el principal proveedor del hogar y la mujer la principal encargada de la crianza, inducen a la toma de decisiones que afectan la trayectoria laboral femenina en favor de la familia (Radcliffe & Cassell, 2015).

En general, las mujeres tienen mayor nivel de precariedad laboral, menores salarios y más dificultades para ascender en la escala ocupacional y ocupar puestos directivos y de responsabilidad (Carrasquer, 2009; Pastor, 2009; Torns y Recio, 2012). Además, la formación de una familia y, sobre todo, la llegada de los hijos y las hijas sigue afectando de forma diferente la trayectoria laboral de hombres y mujeres.

Aunque este estudio no proporciona suficiente evidencia para determinar si las mujeres sin hijos perciben mayores oportunidades laborales, las experiencias compartidas indican que aquellas que han formado familia enfrentan sacrificios significativos en su desarrollo profesional. Las demandas de la maternidad parecen haber restringido sus posibilidades de avanzar en sus carreras, obligándolas a priorizar sus responsabilidades familiares sobre su crecimiento laboral.

c. Machismo en el Trabajo

El machismo es una constante en la experiencia laboral de las mujeres en el sector vitivinícola. Las entrevistadas compartieron experiencias donde se subestimaron sus habilidades técnicas y se les relegó a roles de menor responsabilidad, basándose en la creencia de que ciertas tareas son “*propias de hombres*”. Este tipo de actitudes refuerza el sesgo de género, donde lo masculino se percibe como el estándar normativo, obligando a las mujeres a demostrar constantemente su competencia.

En muchos sectores, los empleos considerados "*femeninos*" suelen asociarse a características y disposiciones vinculadas al ámbito doméstico, relegando a las mujeres al espacio privado mientras que los hombres dominan el ámbito público. Esto es especialmente evidente en sectores como el turismo, donde la mayoría de las mujeres ocupan puestos de menor rango, como empleadas de limpieza o camareras (Carducci, 2020).

En el contexto del turismo rural, Morales *et al.* (2018) destacan los roles diferenciados de hombres y mujeres en Chile y España. Las mujeres tienden a concentrarse en tareas domésticas dentro de la casa rural, como la limpieza, la decoración y el cuidado, mientras que los hombres asumen labores relacionadas con el mantenimiento y la restauración de exteriores, reflejando una clara división entre las esferas pública y privada que perpetúa los roles de género tradicionales.

Esta situación se replica en el sector vitivinícola, donde persisten cargos que, aunque las mujeres tengan mayor capacidad y conocimiento, son asignados exclusivamente a hombres, según Dávila (2009). A esta dinámica se suman los llamados "*micromachismos*"²⁶ descritos por Bonino (2004), donde las mujeres son manipuladas para perpetuar sus roles de género tradicionales, manteniendo a los hombres en una posición de dominio.

La segregación laboral, que se manifiesta de dos maneras: la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral, mientras que la segregación vertical se refiere a la concentración de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización (Castaño, 2020).

Las barreras de género identificadas reflejan tanto segregación vertical como horizontal. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos significativos para acceder a roles de mayor jerarquía y son frecuentemente excluidas de ciertos tipos de trabajos debido a estereotipos y prejuicios de género. Esto no solo afecta su desarrollo profesional y oportunidades de ascenso, sino también su remuneración y reconocimiento dentro del sector.

El Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las Mujeres en Chile, que analiza las percepciones sobre la inclusión y desarrollo laboral de las mujeres en las empresas, consultó a los encuestados sobre soluciones para mejorar esta situación. Las propuestas más apoyadas incluyen la promoción de la flexibilidad laboral en términos de tiempo y espacio, así como un reparto más equitativo de las tareas domésticas. También se sugirió fortalecer la autoconfianza de las mujeres, revalorizar el papel de las familias, establecer horarios laborales más razonables y aumentar la visibilidad de referentes femeninos en las organizaciones. A nivel de políticas públicas, se planteó la necesidad de aumentar los cupos en jardines infantiles y salas cunas, además de implementar un cheque universal para financiar estos servicios (Diario Financiero, 2023).

Las mujeres técnicas enfrentan discriminación y estereotipos de género desde el proceso de reclutamiento, donde se cuestiona su capacidad para desempeñar roles tradicionalmente ocupados por hombres. Esta situación inicial limita sus oportunidades desde el inicio de sus carreras y perpetúa la desigualdad de género en el sector vitivinícola.

"sin lugar a duda, creo que las cosas han mejorado, pero, al mismo tiempo, se mantienen extrañamente... inmutables" Antoce, profesora de Enología (OIV, 2024). Esta observación es

²⁶ Bonino (2004) denomina "micromachismo" a los comportamientos manipulativos que básicamente inducen a la mujer a la que son destinadas a comportarse de un modo que perpetúa sus roles tradicionales de género, con el interés no expresado de conservar la posición superior y de dominio, intentando mantener mayores ventajas, comodidades y derechos (a la libertad, a tener razón, al uso del tiempo y el espacio, a ser cuidado y a desimplicarse de lo doméstico entre otros), y colocando a ellas en un lugar de menos derecho a todo ello.

congruente con los hallazgos en Colchagua, donde, a pesar de los avances en la inclusión de mujeres en el sector vitivinícola, persisten barreras estructurales y culturales.

El proceso de selección del personal en las empresas resulta igualmente importante para facilitar el acceso al empleo de las mujeres, siendo necesaria la imparcialidad, el trato justo y la no discriminación en dichos procedimientos. En este punto también es fundamental una implantación de políticas públicas, que establezcan medidas para garantizar que no se produzcan impactos negativos de género en las pruebas selectivas con medidas correctoras si se detecta sesgo de género, introducir acciones positivas para las plazas convocadas; introducir temarios de igualdad en los temarios selectivos (Castaño, 2020).

En el sector vitivinícola, existe una notable falta de credibilidad hacia las mujeres técnicas, acompañada de actitudes machistas que subestiman sus conocimientos y habilidades. Esta dinámica obliga a las mujeres a esforzarse más para demostrar su competencia, afectando tanto su desarrollo profesional como su bienestar emocional y motivación en el trabajo.

Las expresiones de desconfianza y deslegitimación de sus saberes y capacidades funcionan como mecanismos de subjetivación generizados, que reproducen la idea de que lo femenino es excepcional, improbable e inadecuado en estos entornos. Al mismo tiempo, estas actitudes refuerzan la posición de lo masculino como referente normativo, creando un ambiente hostil para las mujeres (Sevilla, 2023). En consecuencia, las mujeres se ven obligadas a negociar el ser-mujer, para ser aceptadas y vistas como profesionales competentes, lo que conlleva un desgaste emocional y físico significativo (Amon, 2017).

Sevilla (2023), afirma que las prácticas identificadas coinciden con la mayoría de aquellas identificadas por los otros autores: *sexo equivocado, sexo exótico y sexo débil se corresponden con nuestros hallazgos respecto de la percepción de desconfianza sobre las habilidades profesionales, el acoso sexual y la desconfianza a la fuerza física.*

Este fenómeno no es exclusivo del sector vitivinícola, mujeres del área STEM, también enfrentan cuestionamientos que ponen en duda sus capacidades, conocimientos y habilidades. Estas invalidaciones se originan en la concepción generalizada de que las mujeres no son idóneas para desempeñarse en estas áreas (Nadal, 2010; Nosek *et al.*, 2002), lo que impulsa cuestionamientos internos y afecta su confianza. Adicionalmente, el cuestionamiento de los conocimientos y habilidades de las mujeres a menudo se acompaña de la invalidación de su presencia física, asociada a estereotipos de género que invisibilizan a las mujeres en espacios STEM (Kim y Meister, 2022).

d. Equidad Salarial, un Tema Pendiente

La incertidumbre sobre la equidad salarial sigue siendo un desafío persistente. Las mujeres entrevistadas expresaron dudas sobre si realmente se les paga igual que a sus colegas masculinos por trabajos equivalentes. Esta incertidumbre afecta negativamente su percepción de justicia en el lugar de trabajo y su motivación para aspirar a roles de mayor responsabilidad. Abordar esta preocupación es crucial para mejorar la confianza y el compromiso de las mujeres en el sector.

Cerrar la brecha salarial va más allá de simplemente asegurar equidad en los salarios. La equidad salarial requiere de un cambio cultural que elimine las barreras en el acceso al mercado laboral, asegurando la plena y equitativa participación de las mujeres en la fuerza laboral (Australian Women in the Workplace Agency & McKinsey & Co., 2020).

De acuerdo con Ábramo (2004) la idea de la mujer como “*fuerza de trabajo secundaria*” se estructura en una concepción conservadora en la cual el hombre es el único o principal proveedor mientras que la mujer es la principal responsable de la esfera privada. Según ese modelo, cuando la mujer ingresa al mercado laboral lo hace como un aspecto secundario de su proyecto de vida;

concepción aún arraigada en el imaginario empresarial que justificaría, entre otras cosas, remuneraciones más bajas que las de los varones.

La imagen de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, y que es reiterada por el discurso empresarial, se asocia a su supuesta dificultad de dedicación a la empresa, que se expresaría, entre otras cosas, en sus limitaciones para hacer horas-extras, viajar y trabajar en horarios nocturnos. Además, está presente no solamente en las decisiones y políticas gerenciales y empresariales (de reclutamiento, selección, remuneración, promoción, capacitación, etc.) como también en otros aspectos de la situación económica de las mujeres, marcadas y afectadas por las políticas públicas de empleo, generación de ingreso, formación profesional, así como por las políticas de desarrollo en un sentido más amplio, tales como los programas de desarrollo agrícola, créditos y el acceso a la propiedad de la tierra, entre otras.

e. Sin Acceso a Programas de Capacitación

En el ámbito de las "*Oportunidades de Desarrollo y Ascenso*", la mayoría de las participantes indicó la falta de oportunidades de capacitación y certificación, lo que limita su desarrollo profesional y sus posibilidades de ascenso. También señalaron una escasez de programas específicos para mujeres en el sector vitivinícola.

Las entrevistadas perciben dificultades en el acceso a formación adecuada, lo que les impide adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado, afectando sus oportunidades de crecimiento. Aunque existen opciones de capacitación, muchas no son accesibles para todas o están más orientadas a los hombres, lo que dificulta su actualización frente a las nuevas demandas.

El sector vitivinícola, que emplea a muchas mujeres, enfrenta un alto riesgo de automatización. Por lo tanto, es crucial que los avances tecnológicos vayan acompañados de políticas públicas y acciones empresariales y sindicales que incluyan capacitación, negociación colectiva y diálogo social. Esto evitaría una salida masiva de mujeres del mercado laboral o su desplazamiento a sectores más precarios, y ampliaría sus oportunidades en los nuevos empleos que genera la revolución tecnológica, particularmente los de mayor calidad y calificación (CEPAL, 2019).

El análisis de las barreras que enfrentan las mujeres TP en el sector vitivinícola revela una serie de obstáculos que limitan su acceso y desarrollo profesional, perpetuando la desigualdad de género. Estos hallazgos resuenan con estudios en sectores como el bancario y STEM, donde se han identificado barreras similares, lo que sugiere que las desigualdades de género son una problemática transversal en diversas industrias.

Independientemente de su formación o área de desempeño, las mujeres siguen enfrentando restricciones para su crecimiento profesional debido a la falta de apoyo y oportunidades proporcionadas por las empresas. Esto se refuerza con estudios previos, como los de SENCE (2019) y Campos & Araya (2018), que señalan desafíos similares en el sector vitivinícola, así como con el informe del Programa Mujer Exporta (ProChile, 2024), que evidencia una menor participación de las mujeres en programas de capacitación y formación en otros sectores.

La desigualdad de género en la industria vitivinícola no solo constituye una barrera para las mujeres, sino que también limita el aprovechamiento total del potencial del sector. La falta de políticas y programas que fomenten la inclusión y diversidad de género, junto con la ausencia de datos precisos sobre la representación de mujeres, perpetúan un ciclo de exclusión. Es fundamental que la industria del vino adopte medidas proactivas para crear un entorno más inclusivo, donde las mujeres tengan las mismas oportunidades de avanzar y desarrollarse profesionalmente que los hombres.

3. Propuestas de Políticas Públicas para mejorar la experiencia laboral de mujeres TP

Se ha identificado una brecha significativa entre las políticas públicas actuales y las necesidades de las mujeres técnicas en el sector vitivinícola. Las políticas existentes no abordan adecuadamente las barreras específicas que enfrentan, limitando su impacto en la promoción de la igualdad de género. Es esencial desarrollar políticas que reconozcan y respondan a las condiciones particulares de estas mujeres.

La tabla 12 presenta un conjunto de propuestas clasificadas en tres niveles de intervención (micro, meso y macro), con un enfoque integral para mejorar la experiencia laboral de las mujeres técnicas en el sector. Cada nivel aborda desafíos específicos en su inserción y desarrollo profesional.

Tabla 12: Propuestas de Políticas Públicas para Mejorar la Trayectoria Laboral de Mujeres en el Sector Vitivinícola (Elaboración Propia, 2024).

Propuesta de Política Pública	Nivel de Intervención	Objetivo Específico
Implementar programas de capacitación continua y actualización tecnológica para mujeres en el sector vitivinícola.	Micro	Mejorar las habilidades técnicas de las mujeres y facilitar su inserción y ascenso en el sector vitivinícola.
Ofrecer becas y subvenciones para mujeres que deseen especializarse en áreas técnicas del sector vitivinícola.	Micro	Garantizar el acceso a formación de calidad sin barreras económicas y fomentar la especialización técnica.
Organizar talleres y seminarios sobre liderazgo y gestión enfocados en preparar a las mujeres para roles de responsabilidad.	Micro	Fortalecer las competencias de liderazgo de las mujeres para asumir roles estratégicos en las empresas.
Establecer políticas internas en las empresas que promuevan la equidad de género, como la igualdad salarial y oportunidades de ascenso.	Micro	Crear un ambiente laboral equitativo que permita el desarrollo profesional de las mujeres.
Crear redes de mentoría y asociaciones de mujeres en el sector vitivinícola para promover su desarrollo profesional y visibilizar su trabajo.	Meso	Facilitar el intercambio de experiencias, conocimientos y oportunidades laborales entre mujeres del sector.
Fomentar la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral y familiar, incluyendo horarios flexibles y teletrabajo.	Meso	Permitir que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales de manera efectiva.
Proponer incentivos fiscales para empresas que implementen políticas inclusivas y promuevan la contratación y ascenso de mujeres.	Macro	Motivar a las empresas a adoptar prácticas inclusivas y mejorar la participación de mujeres en roles de liderazgo.
Desarrollar campañas de sensibilización sobre equidad de género dirigidas a empleadores y trabajadores del sector vitivinícola.	Macro	Promover un cambio cultural hacia la inclusión y la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Las políticas a nivel micro se centran en mejorar el entorno inmediato de trabajo, abordando la capacitación, la actualización tecnológica y la implementación de políticas internas que promuevan la equidad de género, como la igualdad salarial y el acceso a liderazgo.

A nivel meso, se abordan medidas más amplias, como la creación de redes de mentoría y políticas de conciliación laboral, que buscan facilitar la participación continua de las mujeres en el mercado laboral y fomentar el intercambio de conocimientos.

Las políticas a nivel macro se enfocan en cambios estructurales que generen un impacto significativo en la industria. Esto incluye incentivos fiscales para empresas que adopten políticas inclusivas y campañas de sensibilización para transformar la cultura organizacional hacia una mayor equidad de género.

Una estrategia clave es implementar programas de capacitación continua y actualización tecnológica para mujeres, lo que no solo aumentaría sus habilidades, sino que también facilitaría

su acceso a mejores oportunidades laborales. Además, es fundamental ofrecer becas que eliminen las barreras económicas para la especialización en áreas clave del sector.

Organizar talleres de liderazgo es esencial para preparar a las mujeres para roles estratégicos, contribuyendo a reducir la brecha de género en posiciones de decisión. También es crucial establecer políticas internas que promuevan la equidad de género, garantizando un ambiente laboral justo y propicio para el desarrollo profesional.

Finalmente, la creación de redes de mentoría y asociaciones facilitará el apoyo mutuo y el intercambio de experiencias entre mujeres del sector. Implementar medidas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y teletrabajo, permitirá a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Estas propuestas buscan no solo mejorar la experiencia laboral de las mujeres técnicas en el sector vitivinícola, sino también generar un entorno que valore su aporte al desarrollo de la industria. La implementación de políticas que favorezcan la equidad de género y el acceso a roles de liderazgo contribuirá a transformar la estructura laboral del sector.

4. Propuestas Adicionales

Según el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2020), es fundamental que las empresas del sector vitivinícola adopten indicadores de género para diagnosticar las condiciones laborales de las mujeres (Anexo R). Estos indicadores, desagregados por sexo en áreas como remuneraciones, contrataciones y promociones, facilitan la toma de decisiones y el diseño de políticas efectivas. Además, deben integrarse como *Key Performance Indicators* (KPIs) para garantizar un seguimiento constante del progreso en equidad.

Asimismo, es importante implementar buenas prácticas en el reclutamiento y desarrollo profesional que eliminen los sesgos de género. Estas incluyen procesos de selección con currículums ciegos, descripciones de cargos con lenguaje inclusivo, equidad salarial, y medidas que promuevan la corresponsabilidad familiar, como el postnatal compartido y el teletrabajo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020).

Adicionalmente la actualización, difusión, supervisión y fiscalización de algunas normativas y certificaciones, tales como:

a. Correcta Implementación de la Norma Chilena 3262:

Esta norma permite a las empresas certificar su compromiso con la equidad de género y la conciliación. La certificación es una herramienta valiosa que ayuda a las viñas a implementar y evaluar políticas de igualdad de género de manera efectiva. El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) establece requisitos y procedimientos necesarios para mejorar la eficiencia organizacional y promover el bienestar de todos los integrantes.

b. Fortalecimiento de la Normativa sobre el Cuidado Infantil:

La implementación de la Ley 20.379 busca entre otros objetivos, mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras con hijos pequeños. Se recomienda establecer convenios entre las viñas y las municipalidades para garantizar el acceso a salas cuna y jardines infantiles, así como la implementación de programas de responsabilidad social empresarial que incluyan guarderías *in situ* o servicios complementarios de cuidado infantil (Anexo S).

c. Revisión del Código de Sustentabilidad Vitivinícola:

Aunque incluye criterios sociales y laborales, el Código de Sustentabilidad Vitivinícola chileno necesita mejorar en términos de igualdad de género. Es necesario incluir auditorías salariales, políticas de no discriminación y programas de mentoría para mujeres. Además, el Código debe

incorporar medidas proactivas que aborden la conciliación trabajo-familia y la maternidad, promoviendo la flexibilidad laboral y el apoyo a las responsabilidades familiares.

La industria debe profundizar en la recopilación de datos sobre la formación y su impacto en la trayectoria laboral. Incluir estos aspectos en la lista de verificación asegurará un enfoque más estructurado y responsable, facilitando la identificación de barreras de género y la implementación de políticas especializadas. También es fundamental reconocer en términos de remuneración a aquellos empleados en cargos intermedios con formación técnica, garantizando que su desarrollo profesional se refleje en sus ingresos.

Estas reflexiones y recomendaciones abordan un problema multifactorial que requiere la colaboración de todos los actores involucrados, comenzando con la implementación efectiva de políticas públicas. Existen herramientas disponibles que pueden reducir las brechas de género y combatir la discriminación. La industria vitivinícola, centrada en la producción sustentable y la responsabilidad social, ya cuenta con certificaciones que garantizan la seguridad en sus procesos, pero debe avanzar hacia un enfoque más integral en la equidad de género.

VII. Conclusión

La presente investigación, basada en una metodología cualitativa con enfoque fenomenográfico, analizó las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 12 mujeres de diversas edades y niveles de experiencia laboral en áreas como enología, control de calidad, producción, comercialización y turismo enológico. Esta metodología permitió explorar sus percepciones y experiencias en torno a su inserción y desarrollo profesional..

La pregunta de investigación fue: ¿Cuáles son las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua y cómo afectan su inserción y desarrollo laboral?

Los resultados revelan barreras significativas que limitan el desarrollo de las mujeres en la industria. La discriminación y los prejuicios de género persisten en los procesos de selección, donde las mujeres son percibidas como menos competentes, restringiendo su acceso a roles clave. Una vez en el sector, enfrentan falta de credibilidad y respeto, exacerbada por el machismo predominante. Las oportunidades de ascenso se ven limitadas por estructuras jerárquicas que favorecen a los hombres, y el acceso restringido a programas de capacitación obstaculiza su progresión a roles más especializados. La falta de transparencia salarial refuerza estas desigualdades, generando desconfianza y desmotivación

Sin embargo, también se identificaron factores facilitadores que han permitido a las mujeres superar algunas de estas barreras. La formación técnica especializada, junto con habilidades como la constancia y el compromiso, ha permitido su avance profesional. Además, la experiencia acumulada y las redes de apoyo entre mujeres emergen como elementos clave en su desarrollo.

Para abordar estas barreras, se proponen varias recomendaciones: fortalecer la implementación de normas y leyes que incluyan explícitamente la equidad de género, como el Código de Sustentabilidad Vitivinícola chileno; desarrollar políticas inclusivas que consideren las necesidades específicas de las mujeres con formación técnica; fomentar programas de mentoría y capacitación; promover la transparencia salarial mediante auditorías; y adoptar prácticas de reclutamiento más justas y diversas.

Esta investigación confirma y amplía hallazgos previos sobre las barreras de género en el ámbito laboral, centrándose en las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola. Proporciona una base para el diseño de políticas y programas que promuevan la igualdad de género en el sector, sirviendo como referencia para estudios futuros y responsables de la toma de decisiones.

Es imperativo que futuras investigaciones sigan explorando las barreras de género en otros sectores agrícolas y regiones de Chile para identificar patrones comunes y desarrollar estrategias efectivas. Los estudios longitudinales serían útiles para evaluar el impacto de las políticas a lo largo del tiempo, y se recomienda analizar cómo interactúan factores como el nivel educativo y el contexto socioeconómico en la experiencia laboral de las mujeres.

Finalmente, el contexto postpandemia debe considerarse en el diseño de futuras políticas, ya que la crisis sanitaria aumentó las desigualdades de género, afectando especialmente a las mujeres en términos de participación laboral y carga de trabajo no remunerado. Este estudio subraya la necesidad urgente de crear y fortalecer la implementación de políticas que aborden no solo las desigualdades preexistentes, sino también los efectos acumulados de la crisis sobre la equidad de género.

VIII. Bibliografía

Ábramo, L. (2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2): 224-235.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (ACNUDH) (2024). Estereotipos de género. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping#:~:text=Un%20estereotipo%20de%20g%C3%A9nero%20es,las%20mujeres%20y%20los%20hombres.>

Araneda, H., Richard, D., Carrillo, F., & Moreno, J. F. (2017). Hacia un sistema de formación para el trabajo en Chile: Rol de los sectores productivos. Fundación Chile para la Comisión de Productividad de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/formacion-para-el-trabajo-en-chile-rol-de-los-sectores-productivos-cpc-fch.pdf>.

Ardila, E., & Rueda, J. (2013). La saturación teórica en la teoría fundamentada: Su delimitación en el análisis de trayectorias de vida de víctimas del desplazamiento forzado en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 36(2), 93–114. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/4164>.

Australian Women in the Workplace Agency, McKinsey & Co. (2020). *Women in leadership: Lessons from Australian companies leading the way, 2020*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-leadership-lessons-from-australian-companies-leading-the-way>.

Banco Mundial. (2024). La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024. Resumen ejecutivo. Banco Mundial, Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

Barbosa, J., Cerda, C., & Silva, C. (2021). Precariedad, trabajo y reproducción: El trabajo de las mujeres en el sector exportador de uva en Chile y Brasil. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 335–355. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2003>.

Baus, V. (2021). Educación Superior Técnica Profesional: una herramienta para enfrentar la crisis (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Económico. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187875/Educacion-superior-tecnica-profesional-una-herramienta-para-enfrentar-la-crisis.pdf?sequence=1>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (1990). Ley 18.455 "Fija Normas Sobre Producción, Elaboración y Comercialización de Alcoholes Etilícos, Bebidas Alcohólicas y Vinagres". Recuperado el 14 de mayo de 2023, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29859>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2009). Ley 20.348 "Establece la obligación de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo". Recuperado el 15 de septiembre de 2023 de <https://bcn.cl/2k1bq>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2016). Ley 20.940 "Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones a la legislación laboral". Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://bcn.cl/2f75v>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2017). Ley 21.063 "Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que se encuentran en una condición grave de salud". Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://bcn.cl/2lspb>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2018). Ley 21.120 "Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género". Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://bcn.cl/2f8z8>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2023). Ley 21.561 "Modifica el Código del Trabajo, reduciendo la jornada laboral a 40 horas semanales". Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://bcn.cl/3cur4>.

Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. *Revista La Cibeles*, 2, 1–6.

Bowden, J. (2000). Experience of Phenomenographic Research: A Personal Account. En Bowden, J., & Walsh, E. (eds.). *Phenomenography*. Melbourne: RMIT University Press.

Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information. The thematic analysis and code development. Thousand Oaks: Sage.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

Brunner, J., Labraña, J., & Álvarez, J. (2022). *Educación superior técnico profesional en Chile: Perspectivas comparadas*. Ediciones Universidad Diego Portales. Recuperado de <https://vertebralchile.cl/wp-content/uploads/2022/07/Educacion-superior-tecnico-profesional-en-perspectiva-comparada.pdf>.

Campos, P., & Araya, L. (2018). Cadena de valor global en la industria vitivinícola de la región del Maule y sus implicancias para la generación de valor y empleo. *Multidisciplinary Business Review*, 11(2), 1–23. Recuperado de <https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/275>

Cárdenas, D. (2020). Análisis evolutivo de la industria vitivinícola en Chile. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía. Universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175116/Seminario%20de%20T%C3%ADtulo%20Daniela%20C%C3%A1rdenas.pdf?sequence=1>.

Carducci, A. M. (2020). Mujer y turismo: Estereotipos y roles de género en el ámbito laboral (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín, Escuela de Economía y Negocios). Repositorio Institucional de la UNSAM. Recuperado de <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1272>.

Castaño, Á. (2020). Segregación laboral por cuestión de género (Trabajo de fin de grado, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Oviedo). Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo. <http://hdl.handle.net/10651/61548>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Recuperado de <https://olacefs.com/ogid/document/oportunidades-y-desafios-para-la-autonomia-de-las-mujeres-en-el-futuro-escenario-del-trabajo-cepal-2019/>.

Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional en España*. Barcelona: IESE Business School.

Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales (A. Parra, Trad.). Profamilia. (Obra original publicada en 2009). Recuperado de https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf.

Creswell, J. W. (2007). Investigación cualitativa. En J. W. Creswell, Investigación cualitativa (p. 13). Pearson Educación.

Dávila Rodríguez, A. M. (2009). Análisis comparativo de la situación laboral de la mujer rural en la vitivinicultura, producción de vino y turismo enológico: Caso de la ruta del vino del valle de Colchagua, Chile (Tesis de Magíster en Desarrollo Rural, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile).

Diario Financiero & el Centro Trabajo y Familia del ESE Business School de la Universidad de los Andes. (2023). 4° Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las Mujeres en Chile. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/10UbjSaRryubmO94_Q3JI0jalbNmjT_GT/view

Ellis, R., Goodyear, P., Bliuc, A., & Ellis, M. (2011). High School Students' Experiences of Learning through Research on the Internet. *Journal of Computer Assisted Learning*, 27(6), 503-515.

Eternod, M. (2018). "Brechas de género"; Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género. Presentado en la Tercera reunión de la conferencia regional sobre población y desarrollo de América Latina y el Caribe. Recuperado de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf.

Fundación Chile. (2019). Fuerza Laboral del Sector Vitivinícola en Chile 2019: Foco en demandas formativas y crecimiento del capital humano. Recuperado de https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14001_archivo_01.pdf.

Galbreath, J. (2014). Women in top roles in the wine industry: Forging ahead or falling behind? (AAWE Working Paper No. 150). American Association of Wine Economists.

Garrido-Luque, A., Álvaro-Estramiana, J. L., & Rosas-Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: Un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23). Recuperado de <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>.

Gómez Arízaga, M. P., Navarro, M., Valdivia-Lefort, M., Roa-Tampe, K., Ayma-Chambers, K., Conejeros-Solar, M. L., Negrete, M., & Celedón-Gamboa, C. (2024). 'No obstante, ella persistió': Experiencias laborales de mujeres en STEM en Antofagasta, Chile. *Psicoperspectivas*, 23(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol23-issue1-fulltext-3058>.

González, C. (2012). The Relationship between Approaches to Teaching, Approaches to e-Teaching and Perceptions of the Teaching Situation in Relation to e-Learning among Higher Education Teachers. *Instructional Science*, 40(6), 975-998.

González-Ugalde, C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 7(14), 141-158.

Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. doi: 10.1016/j.riob.2012.11.003.

Heilman, M. E. & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 393-398.

Hyland, M. Simeon D. & Pinelopi K. 2020. "Gendered Laws and Women in the Workforce." *American Economic Review: Insights*, 2 (4): 475-90.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Metodología para la construcción de un sistema de indicadores de género. Subdirección Técnica Departamento de Estadísticas Demográficas y Sociales, Recuperado de [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/documentos/metodologia-para-la-construccion-de-un-sistema-de-indicadores-de-g%C3%A9nero.pdf?sfvrsn=b77a86f2_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/metodologia-para-la-construccion-de-un-sistema-de-indicadores-de-g%C3%A9nero.pdf?sfvrsn=b77a86f2_6).

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Edición n°296). Recuperado de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/pa%C3%ADs/boletin-empleo-nacional-trimestre-movil-marzo-2023-abril-2023-mayo2023.pdf?sfvrsn=8510d790_8.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023b). Boletín de exportaciones abril 2023 Región VI [PDF]. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-vi/estadisticas/exportaciones/boletines/2023/v1expordb2805e58dbe4cb991ac20b39f311148.pdf?Status=Temp&sfvrsn=de1c8a36_2.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023c). Enfoque Estadístico Empleo y Género [Boletín estadístico]. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-vi/estadisticas/ocupacion-y-desocupacion/documentos-de-trabajo/documentos-de-trabajo/enfoque-empleo-y-genero-2022---o'higgins.pdf?sfvrsn=71a08a3d_4.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (n.d.). *Proyecciones de población*. Recuperado de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/proyecciones-de-poblacion>, consultado 30 mayo 2024.

Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). (n.d.). *Buscador de jardines*. Recuperado de <https://buscatujardin.junji.gob.cl/buscadorJardines/>, consultado 30 mayo 2024.

Kim, J. Y., & Meister, A. (2022). Microaggressions, interrupted: The experience and effects of gender microaggressions for women in STEM. *Journal of Business Ethics*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05203-0>.

Marcel, M. (2019). Reflexiones sobre la educación técnico-profesional en Chile. En C. Cox, F. Rodríguez, & R. Flores (Eds.), *Educación técnico-profesional en Chile: Balance y perspectivas* (pp. 53-69). LOM Ediciones.

Marton, F. (1986). Phenomenography: A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality. *Journal of Thought*, 21(3), 28-49.

Marton, F. (2007). Towards a Pedagogical Theory of Learning. En Entwistle, N., & Tomlinson, P. (eds.). *Student Learning and University Teaching*. Leicester: British Psychological Society.

Mieles, M. D., Tonon, G. & Alvarado, S. V. (2012). Investigación cualitativa: El análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, (74), 245-264. Universidad del Magdalena, Universidad Nacional de Lomas de Zamora, cinde, Universidad de Manizales. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n74/n74a10.pdf>.

Ministerio de Agricultura. (1996). Decreto N°464 "Establece Zonificación Vitícola y Fija Normas para su Utilización". Recuperado el 14 de mayo de 2023, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=448680>.

Ministerio de Educación, Centro de Estudios. (2020). Estudio sobre trayectorias educativas y laborales de estudiantes de educación media técnico-profesional. Evidencias N° 46. Santiago, Chile. Recuperado de https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2020/04/EVIDENCIAS-46_2020_f02.pdf.

Ministerio de Educación. (2013). Bases curriculares para formación diferenciada técnico-profesional. Decreto Supremo de Educación N° 452/2013. Unidad de Currículum y Evaluación,

Ministerio de Educación. Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1371, Santiago de Chile. ISBN: 978-956-292-427-6.

Ministerio de Educación. (2018). Ley N° 21.091 sobre Educación Superior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado el 7 de mayo de 2023, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>.

Ministerio de Educación. (2022). Plan de acción para la equidad e igualdad de género en la Formación Técnico Profesional y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables. Recuperado de <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/03/INFORME-EQUIDAD-GENERO-FTP.pdf>.

Ministerio de Educación. (s.f.). Programa de Equidad de Género en Educación. Gobierno de Chile. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <https://www.mineduc.cl/programa-equidad-de-genero-en-educacion/>.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2020. Recuperado de https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE.pdf

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2024). Segundo encuentro de Mujeres Viñateras de la Región del Maule. Recuperado de <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=53826>.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP). (2019). Estudio de mujeres artistas en la macroárea artes de la visualidad: brechas, barreras e inequidades de género en el campo artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Recuperado de www.observatorio.cultura.gob.cl/.

Mora, M., Schnettler, B., & Lobos, G. (2014). El gran crecimiento de la industria vitivinícola chilena. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284444408_El_gran_crecimiento_de_la_industria_vitivinicola_chilena.

Morales A. M., Fernández C. & Díaz, M. (2018). Roles de género en turismo rural: ¿Cambio o permanencia? Tenerife: Universidad de la Laguna.

Muñoz, C. (2019). Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe (Serie Asuntos de Género, N° 155, LC/TS.2019/26). Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Observatorio de Enoturismo de la Universidad de Talca. (2020). Catastro Nacional de Enoturismo 2020. Recuperado de <https://www.enoturismochile.cl/wp-content/uploads/2020/09/CATASTRO-NACIONAL-ENOTURISMO-2020.pdf>

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). (2018). Información regional de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins [PDF]. Recuperado de <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/03/OHiggins.pdf>.

Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). (2022.). Catastro vitícola nacional. Recuperado de <https://www.odepa.gob.cl/rubro/vinos/catastro-viticola-nacional>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (iii), de 10 de diciembre de 1948. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

Organización de las Naciones Unidas (ONU-Mujeres). (2015). Igualdad de Género. Recuperado de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU-Mujeres). (2022). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022. Recuperado de https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/10/el-progreso-en-el-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-panorama-de-genero-2022?gclid=CjwKCAjw6vyiBhB_EiwAQJRoppe0BJwGvnNeeBIHbqnPnaZpKtk4T3vH9VTpEwGnWELWOOwpuj8fjhoCTf4QAvD

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2016). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) 2015. Paris, Francia: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Recuperado de <https://www.buenosaires.iipe.unesco.org/es/publicaciones/recomendacion-relativa-la-ensenanza-y-formacion-tecnica-y-profesional-eftp>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). Educación técnica y profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico regional. UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible. UNESCO. <https://es.unesco.org/themes/objetivos-desarrollo-sostenible>.

ProChile. (2024). *Cuenta pública participativa 2023* [Borrador]. Recuperado de https://www.prochile.gob.cl/docs/default-source/participaci%C3%B3n-ciudadana/cuentas-publicas/2023/cuenta-publica-2023_borrador_v2.pdf?sfvrsn=c6bd7517_6.

Radcliffe, L., & Cassel, C. (2014). Resolving couples' work family conflicts: The complexity of decision making and the introduction of a new framework. *Human Relations*, 67(7), 739-819.

Sendze, M. S. (2023). I can't quit: experiences of black women in STEM professions. *Journal of Career Assessment*, (31)2, 377-396. <https://doi.org/10.1177/10690727221118696>.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Banotic, & Creasys. (2018). Trayectorias laborales de mujeres en el sector financiero: Elementos para aportar al desarrollo de políticas de capacitación y equidad de género en la banca nacional. https://www.creasys.cl/wp-content/uploads/2021/10/ESTUDIO_CREASYS_TrayectoriasLaborales_MujeresBanca_EGyC_ISBN.pdf.

Sevilla, M. P. (2021). La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas: una revisión regional (Serie Asuntos de Género N° 160, LC/TS.2021/155). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Sevilla, M. P., Farías, M., Montecinos, M. J., Valdebenito, M. J., Slachevsky, N., Sepúlveda, L., Becerra, Á., Rojas, M., & Enríquez, M. (2022). "ABRIENDO CAMINOS": Prácticas Profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la Educación Media y Superior Técnico-Profesional. Universidad Alberto Hurtado (UAH), Universidad Católica del Norte (UCN), Centro de Educación y Capacitación (CEDUC), Instituto Profesional Virginio Gómez. <https://hdl.handle.net/20.500.12365/19312>

Sevilla, M. P., Montecinos, M. J., & Valdebenito, M. J. (2023). Negociando el género: Experiencias de práctica profesional de estudiantes mujeres de Educación Técnico Profesional. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 60(1), 1-14. <https://doi.org/10.7764/PEL.60.1.2023.6>.

Trigwell, K. (2000). A Phenomenographic Interview on Phenomenography. En Bowden, J., & Walsh, E. (eds.). Phenomenography. Melbourne: RMIT University Press.

Vergara, S. (2001). El mercado vitivinícola mundial y el flujo de inversión extranjera a Chile. Serie Desarrollo Productivo N° 102. CEPAL, Naciones Unidas. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/4489>.

Wines of Chile (WoC). (2024). Manual de Marca. Recuperado de https://qa.garage71.cl/sustainable/wp-content/uploads/2024/02/WoC_Brandbook-Sustainable.pdf

Wines of Chile. (s.f.). Aporte del vino a la economía y desarrollo de Chile. Recuperado el 7 de julio de 2023, de <https://www.winesofchile.org/chile-vitivinicola/aporte-del-vino-a-la-economia-y-desarrollo-de-chile/>.

World Economic Forum (WEF). (2022). The Global Gender Gap Report 2022. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

IX. Anexos

Anexo A: Operacionalización de los objetivos de la tesis (elaboración propia, 2023).

Pregunta de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Red de Conceptos	Dimensiones	Preguntas Relacionadas
¿Cuáles son las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua y cómo afectan en su inserción y desarrollo laboral?	Analizar la trayectoria laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua, identificando las barreras de género que enfrentan y analizando las políticas públicas existentes para su promoción	1. Analizar los factores que influyen en la inserción y ascenso laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua.	Género, Educación Técnico Profesional, Sector Vitivinícola, Barreras de Género, Políticas Públicas	Inserción laboral, Ascenso laboral	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué factores crees que han facilitado tu entrada al sector vitivinícola? - ¿Qué obstáculos has enfrentado al tratar de ingresar al sector vitivinícola? - ¿Cómo describirías las oportunidades de crecimiento laboral para las mujeres en este sector? - ¿Qué crees que se necesita para avanzar profesionalmente en el sector vitivinícola?
		2. Identificar las barreras de género que enfrentan las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua mediante la realización de entrevistas a mujeres que trabajan en este sector.	Barreras de Género, Sector Vitivinícola, Mujeres con Título Técnico Superior	Barreras de género identificadas	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Has experimentado discriminación de género en tu lugar de trabajo? - ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que te hayas sentido discriminada por ser mujer? - ¿Crees que existen diferencias en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres en el sector vitivinícola? - ¿Qué políticas crees que podrían implementarse para abordar las barreras de género en el sector vitivinícola?
		3. Evaluar las políticas públicas existentes para promover la participación y el avance laboral de las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la eliminación de las barreras de género identificadas.	Políticas Públicas, Sector Vitivinícola, Mujeres con Título Técnico Superior	Existencia de las políticas públicas de género Efectividad de las políticas públicas	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Estás al tanto de alguna política pública dirigida a promover la igualdad de género en el sector vitivinícola? - ¿Cómo crees que estas políticas han afectado tu experiencia laboral? - ¿Crees que estas políticas han tenido un impacto significativo en la eliminación de las barreras de género en el sector? - ¿Qué aspectos crees que podrían mejorarse en las políticas públicas actuales para abordar mejor las barreras de género?

		<p>4. Realizar recomendaciones de políticas públicas para la promoción de la participación y el avance laboral de las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola en la Provincia de Colchagua, basadas en los resultados del análisis de las barreras de género y la evaluación de las políticas públicas existentes.</p>	<p>Políticas Públicas, Sector Vitivinícola, Mujeres con Título Técnico Superior</p>	<p>Recomendaciones de políticas públicas</p>	<p>- ¿Qué cambios crees que podrían implementarse a nivel político para promover la igualdad de género en el sector vitivinícola?</p> <p>- ¿Qué tipo de apoyo específico crees que sería más beneficioso para las mujeres que trabajan en este sector?</p> <p>- ¿Qué recomendaciones harías para mejorar las oportunidades de participación y avance laboral para las mujeres con título técnico superior?</p> <p>- ¿Qué papel crees que deberían desempeñar las empresas y organizaciones en la promoción de la igualdad de género en el sector vitivinícola?</p>
--	--	--	---	--	--

Anexo B: Principales países exportadores de vino 2022 (OIV, 2023).

País	Volumen (MhL)		Valor (M€)		Estructura vertical 2021			Variación 2021/2020	
	2021	2022	2021	2022	Tipo	Volumen	Valor	Volumen	Valor
Italia	22,0	21,9	7116	7834	Embotellado (<2 L)	57%	67%	-3%	7%
					Espumoso	24%	28%	6%	19%
	Variación del -0,6%		Variación del 10,1%		BIB	2%	1%	-3%	6%
					A granel(>10L)	17%	4%	0%	13%
España	23,6	21,2	2895	2984	Embotellado (<2 L)	34%	63%	-10%	0%
					Espumoso	8%	17%	2%	5%
	Variación del 10,2%		Variación del 3,1%		BIB	3%	2%	10%	13%
					A granel(>10L)	55%	18%	-11%	11%
Francia	14,6	14,0	11074	12279	Embotellado (<2 L)	72%	60%	-2%	8%
					Espumoso	17%	38%	5%	19%
	Variación del -4,5%		Variación del 10,9%		BIB	3%	1%	-11%	1%
					A granel(>10L)	8%	2%	-29%	-17%
Chile	8,7	8,3	1664	1818	Embotellado (<2 L)	58%	82%	-1%	10%
					Espumoso	0%	1%	9%	21%
	Variación del -4,0%		Variación del 9,3%		BIB	2%	2%	-12%	-8%
					A granel(>10L)	39%	16%	-8%	8%

Anexo C: Análisis de la Evolución del Desarrollo Vitivinícola en Chile: Rasgos Centrales, Avances y Hechos Destacados (Cárdenas, 2020).

Etapa Evolutiva	Rasgos Centrales	Avances y hechos destacados
1.- Fase inicial: Crisis de la filoxera 2 ^{da} mitad del S.XIX.	<p>Industria local con bajo nivel tecnológico.</p> <p>Escasa diversificación de cepas, la mayoría de baja calidad e introducidas por los conquistadores españoles en el S.XVI.</p> <p>Caída de la oferta mundial de vino, a raíz de la crisis de la filoxera, la cual no afectó a Chile.</p>	<p>Primeras importaciones de maquinaria a mayor escala.</p> <p>Arribo de enólogos franceses e importación de cepas de alta calidad.</p> <p>Desarrollo de la industria local de toneles y botellas.</p> <p>1877: Inicio de las exportaciones a Europa.</p>
2.- Estancamiento productivo: Ley de alcoholes (1902 –1974)	<p>1902: Promulgación de la ley de alcoholes que disponía: Impuestos específicos a vinos y destilados, prohibición de nuevas plantaciones y fijación de producción máxima.</p> <p>Poco avance tecnológico y concentración de la producción.</p>	<p>Aumento de precios, pero con limitada capacidad de crecimiento.</p> <p>Creación de los primeros programas territoriales integrados (PTI) vitivinícolas con fondos CORFO.</p>
3.- Década del 80': Aumento de la producción en tiempos de crisis	<p>Caída de precios por sobre-producción debido a derogación de ley de alcoholes, inestabilidad política y baja en la demanda internacional por crisis económica.</p> <p>Cambio de estrategia de crecimiento: énfasis en el mercado externo</p>	<p>Entrada al mercado de inversionistas extranjeros, incorporando nuevas tecnologías de proceso y producto.</p> <p>Creación de Pro-Chile.</p>
4.- Década del 90': Boom de las exportaciones	<p>Aumento en la demanda internacional post-crisis y cambios en las preferencias de consumo.</p> <p>Mejoramiento del posicionamiento imagen internacional, por aumento de exportaciones y mayor estabilidad política.</p> <p>1997: Re-descubrimiento de la cepa Carménère en Chile, que se consideraba mundialmente extinta hace más de 130 años. Se convierte en la primera cepa emblema del país.</p>	<p>Creación del catastro vitivinícola nacional, a cargo del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), obteniendo por primera vez datos consolidados de la industria en el país.</p>
5.- Año 2000: Fortalecimiento de la institucionalidad	<p>Consolidación de la estrategia de crecimiento hacia afuera: Chile se convierte en uno de los 5 exportadores más relevantes del mundo.</p> <p>Se comienzan a articular los esfuerzos de los distintos actores de la industria bajo una estrategia común.</p>	<p>2002: Creación de <i>Wines of Chile</i>.</p> <p>2005: Creación del Consejo Nacional para la innovación.</p> <p>2006: Creación del sistema de certificación de productos orgánicos agrícolas.</p> <p>2006: Creación de los consorcios Vinnova y Tecnovid.</p>

Anexo D. Indicadores de evolución de las exportaciones de agroindustria alimentaria exportadora por sector (SUBREI, 2021).

	Tasa De Crecimiento Anual Compuesto				Tasa De Crecimiento Anual Compuesto						
	Miles USD			TCAC Total	TCAC Valor				TCAC Cantidad		
	FOB 1991	FOB 2020	%		Exportado		Exportado		Exportada		
				1991-2020	1991-2000	2001-2010	2011-2020	1991-2000	2002-2010	2011-2020	
Sector Agroindustrial											
Alimentos Del Mar	1.117.138	6.174.191	48,31%	6%	5,20%	6,80%	2,80%	-2%	-1%	3%	
Vinos	84.367	1.830.005	14,32%	11%	21,40%	10,00%	0,70%	11%	13%	2%	
Carnes	31.409	1.398.860	10,95%	13%	12,40%	17,10%	4,50%	9%	13%	6%	
Otros Productos Agroindustriales	112.804	759.354	5,94%	7%	6,80%	10,70%	-1,60%	-4%	8%	-1%	
Frutos Secos	23.732	587.032	4,59%	11%	2,80%	20,20%	8,00%	0%	13%	11%	
Congelados De F&H	33.144	475.224	3,72%	9%	8,40%	15,10%	2,50%	5%	9%	2%	
Conservas, Pulpas y Pastas de F&H	95.560	415.828	3,25%	5%	4,80%	9,20%	-0,80%	4%	5%	0%	
Deshidratados de F&H	73.751	355.306	2,78%	5%	5,00%	12,60%	-0,50%	4%	8%	-1%	
Semillas	40.441	312.808	2,45%	7%	14,40%	9,80%	-2,40%	14%	4%	-3%	
Lácteos	4.914	201.836	1,58%	13%	16,40%	18,00%	0,00%	18%	11%	2%	
Jugos Concentrados de F&H	62.011	174.021	1,36%	3%	1,50%	6,60%	-2,70%	3%	1%	-1%	
Aceites Vegetales	790	75.902	0,59%	16%	22,70%	17,10%	6,00%	26%	11%	6%	
Pisco y Otros Licores	985	10.198	0,08%	8%	9,80%	10,90%	-4,90%	12%	-4%	-2%	
Apícola	1.925	6.077	0,05%	4%	9,60%	16,20%	-14,10%	9%	4%	-12%	
Bebidas No Alcohólicas	708	2.523	0,02%	4%	3,70%	12,60%	-10,00%	7%	12%	-35%	
Cerveza	1.402	774	0,01%	-2%	10,80%	-1,20%	0,70%	9%	-2%	1%	
Total	1.685.081	12.779.940	100%	7%	7%	9%	2%				

Anexo E. Mapa de la ubicación de la provincia de Colchagua y las comunas que la componen, Región del General Bernardo O'Higgins (INE, 2023).



Anexo F. Catastro de propiedades y vides, Provincia de Colchagua, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins (SAG, 2022).

Comuna	Número de Propiedades	Superficie Plantada (ha)		Total
		Vinífera Blanca	Vinífera Tinta	
Chépica	76	87,42	1362,23	1449,65
Chimbarongo	123	371,25	1333,19	1704,44
Lolol	92	377,6	2074,59	2452,19
Marchigüe	53	291,32	4220,8	4512,12
Nancagua	212	390,55	2054,27	2444,82
Palmilla	165	249,54	3311,82	3561,36
Peralillo	144	338,22	4323,32	4661,54
Placilla	127	98,44	1078,73	1177,17
San Fernando	186	304,41	1879,18	2183,59
Santa Cruz	220	309,54	3368,64	3678,18
Total	1398	2818,29	25006,77	27825,06

Anexo G. Mapa de la ubicación del valle de Colchagua, Región del General Bernardo O'Higgins (Viu Manent, 2023).

DENOMINACIÓN DE ORIGEN VALLE DE COLCHAGUA



Anexo H: Porcentaje de mujeres egresadas de EMTP por sector económico, periodo 2008-2018 (MINEDUC, 2020).

Sector económico de la especialidad TP	Sexo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Administración y	Mujer	65.9%	66.4%	66.0%	66.2%	65.6%	65.8%	65.3%	65.0%	65.3%	64.1%	62.9%
Metalmecánico	Mujer	3.4%	4.5%	4.7%	3.9%	4.7%	4.6%	4.7%	6.6%	7.1%	8.1%	8.4%
Electricidad	Mujer	9.7%	10.6%	11.8%	10.6%	11.2%	11.5%	12.6%	13.4%	10.1%	11.8%	11.6%
Tecnología y Telecomunicaciones	Mujer	-	-	-	-	-	-	-	-	23.6%	25.4%	24.1%
Alimentación	Mujer	71.1%	70.1%	70.0%	69.2%	68.2%	68.7%	68.8%	69.5%	68.8%	67.5%	66.7%
Salud y Educación	Mujer	98.1%	95.4%	95.2%	94.5%	93.6%	94.1%	93.7%	93.2%	93.0%	92.8%	91.7%
Agropecuario	Mujer	34.0%	34.7%	34.1%	35.9%	36.1%	37.1%	36.4%	34.0%	39.4%	39.0%	39.1%

Anexo I: Instituciones de educación superior que adscriben el Acuerdo Nacional de Articulación, (MINEDUC, 2023).

Instituto Profesional	Agrario Adolfo Matthei
	AIEP
	DUOC UC
	INACAP
	Santo Tomás
	IP Chile
	Escuela de Contadores Auditores de Santiago
	ESUCOMEX
	Guillermo Subercaseaux
	Artes y Comunicación ARCOS
	Artes Culinarias y Servicios
Centro de Formación Técnica	Escuela Moderna de Música
	San Agustín de Talca
	Lota Arauco
	CEDUC UCN
	ENAC
	PUCV
Centro de Formación Técnica	Teodoro Wickel
	Estatad de Arica y Parinacota
	Estatad de Tarapacá
	Estatad de Antofagasta
	Estatad de Atacama
	Estatad de Coquimbo
	Estatad de Valparaíso
	Estatad de la Región Metropolitana
	Estatad de O'Higgins
	Estatad del Maule
	Estatad del Biobío
	Estatad de La Araucanía
	Estatad de Los Ríos
	Estatad de Los Lagos
	Estatad Aysén
Estatad Magallanes	

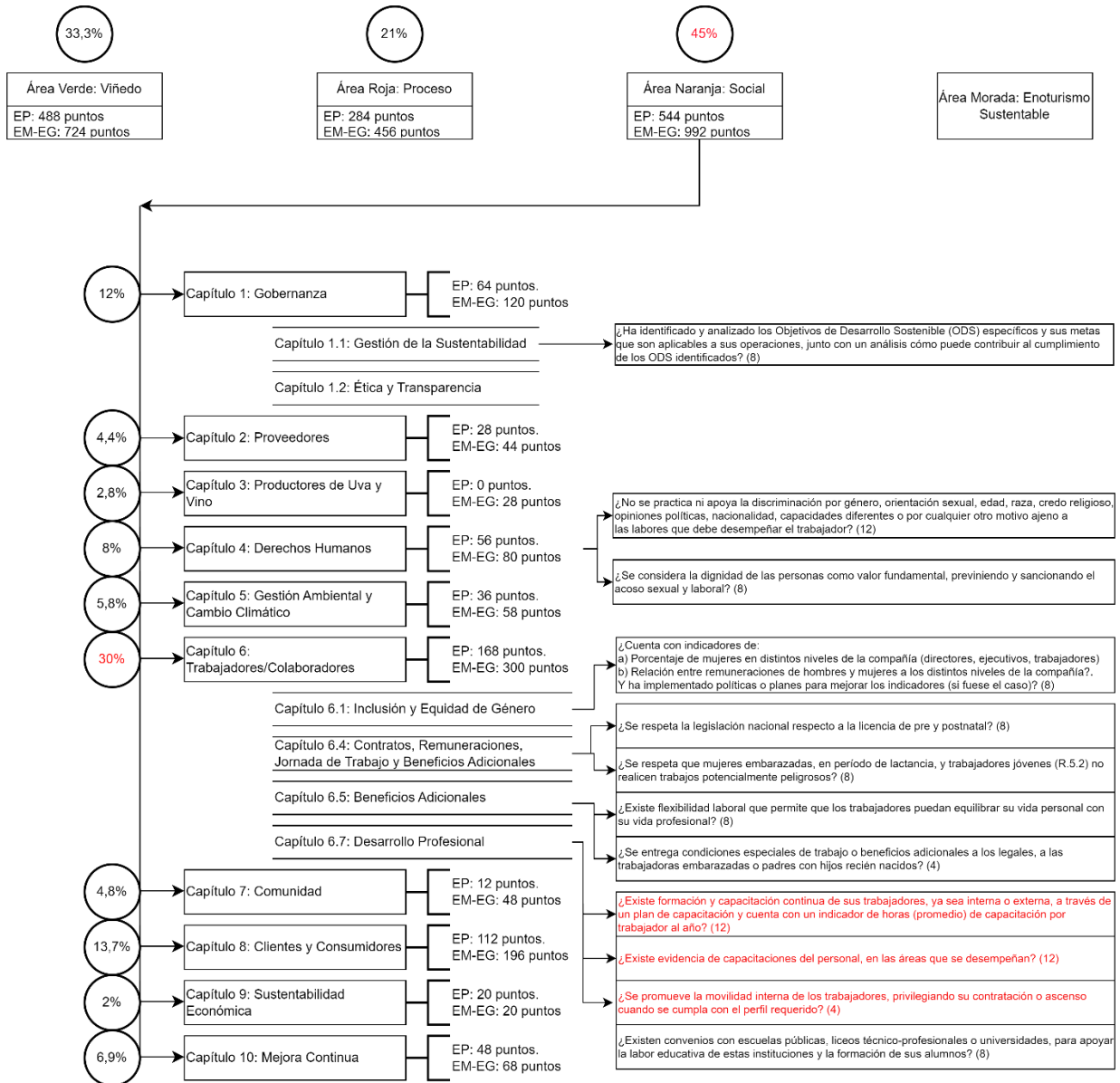
Anexo J. Distribución de Colegios EMTA Agropecuario con Menciones relacionadas al sector vitivinícola por Región (SIES, 2023).

Región	Comuna	Nombre del Colegio	Nombre Subsector	% del Total
Región de Tarapacá	Pica	Liceo Padre Alberto Hurtado Cruchaga	Vitivinicultura	4,35
Región de Coquimbo	Vicuña	Liceo Carlos Roberto Mondaca Cortés	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	13,04
	Ovalle	Liceo Agrícola de Ovalle Tadeo Perry Barn	Viticultura	
	Combarbalá	Liceo Bicentenario de Excelencia Liceo Samuel Román Rojas	Viticultura	
Región de Valparaíso	San Felipe	Escuela Agrícola de San Felipe	Viticultura	8,70
	Catemu	Escuela Agrícola Salesiana F. Huidobro	Vitivinicultura	
Región de O'Higgins	Graneros	Escuela Agrícola Cristo Obrero	Vitivinicultura	21,74
	San Fernando	Liceo Agrícola El Carmen	Viticultura	
	Nancagua	Liceo Municipal Juan Pablo II	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	
	Lolol	Liceo de Lolol	Viticultura	
	San Vicente	Liceo Técnico Profesional El Tambo	Viticultura	
Región del Maule	Molina	Escuela Agrícola Superior de Molina	Enología, Viticultura	39,13
	Río Claro	Liceo Bicentenario Agroindustrial Río Claro	Vitivinicultura	
	San Clemente	Liceo San Clemente Entre Ríos	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	
	Maule	Liceo Técnico Agrícola María Auxiliadora	Viticultura	
	Linares	Liceo Técnico Profesional Diego Portales	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	
		Escuela Agrícola Particular Salesiana Don Bosco	Vitivinicultura	
	Villa Alegre	Escuela Agrícola Sagrados Corazones	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	
San Javier	Liceo Manuel Montt	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas		
Teno	Colegio Politécnico Aquelarre	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas		
Región Metropolitana	Buín	Liceo Polivalente Los Guindos	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	4,35
Región de Ñuble	Coelemu	Liceo Bicentenario de Excelencia Domingo Ortiz de Rozas	Viticultura, Manejo de Bodegas Vitivinícolas	8,70
	San Carlos	Liceo Agrícola San Carlos	Viticultura	
Total	21 comunas	23 colegios	-	100,00

Anexo K. Ámbitos de la organización abordados en el SIGIGC (SERNAM, 2013).

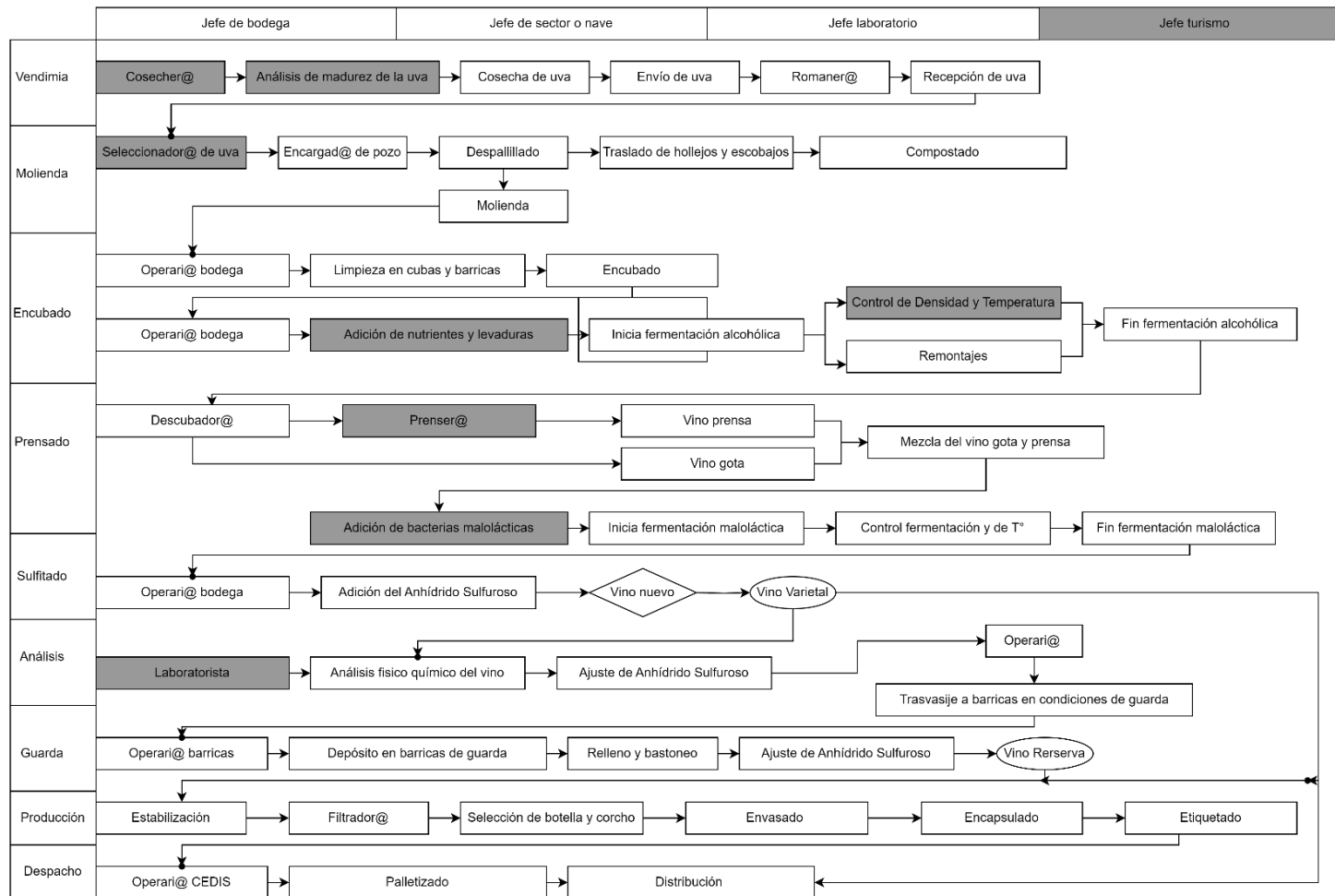
Ámbitos Organizacionales	Aspectos abordados en la Norma NCh 3262-2012
Gestión de Personas	<p>Reclutamiento y selección de personal.</p> <p>Desarrollo de carrera.</p> <p>Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisión.</p> <p>Asegurar condiciones de acceso a las mujeres/ hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado.</p> <p>Acceso a la capacitación.</p> <p>Prácticas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando la corresponsabilidad.</p>
Infraestructura	<p>Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales e instalaciones acondicionados y adecuados para mujeres y hombres, fuerza laboral mixta.</p> <p>Facilitar las condiciones de seguridad física y personal para las mujeres y hombres que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como también de la adecuación de los equipos, maquinarias y elementos de protección personal.</p>
Ambiente de Trabajo	<p>Revisar prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación.</p> <p>Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización.</p> <p>Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares.</p> <p>Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades.</p> <p>Asegurar condiciones de acceso a las mujeres y hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado.</p> <p>Revisar e incluir, en el caso de que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo de acosos sexual sino además de acoso laboral o <i>mobbing</i>.</p> <p>Asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo.</p> <p>Estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización.</p> <p>Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar.</p>

Anexo L: Análisis del Código de Sustentabilidad Vitivinícola v.5.0 respecto de los hallazgos del estudio (elaboración propia 2024).



El Código de Sustentabilidad del Sector Vitivinícola Chileno es una certificación voluntaria destinada a guiar la producción sustentable de vinos en Chile, basándose en altos estándares sociales, ambientales y de calidad. Esta certificación está diseñada para motivar a los productores de uva y elaboradores de vino a mejorar su gestión mediante el cumplimiento de requisitos específicos. Para obtener la certificación, las viñas deben implementar un sistema de gestión ambiental y social que cumpla, como mínimo, con la legislación nacional vigente, demostrando así su capacidad para mitigar riesgos ambientales y sociales derivados de la producción de vino.

Anexo M: Flujo Cadena de Valor del Vino Tinto, principales labores realizadas por mujeres (elaboración propia, 2024).



Anexo N: Procedimiento de Análisis (Braun y Clarke, 2006).

A continuación, se detallan los pasos del proceso de análisis temático:

1. Familiarización con los Datos:

- **Transcripción:** Las entrevistas serán transcritas íntegramente para garantizar la precisión en el análisis.
- **Lectura Repetida:** Se realizarán múltiples lecturas de las transcripciones para familiarizarse con el contenido y captar los matices de las respuestas de las participantes.
- **Notas Iniciales:** Durante las lecturas, se tomarán notas iniciales y se marcarán ideas potenciales que emergen de los datos (memos).

2. Generación de Códigos Iniciales:

- **Codificación Sistemática:** Se codificarán sistemáticamente las características interesantes de los datos en cada transcripción.
- **Desarrollo de un Código:** Se desarrollará un código que incluye fragmentos de datos relevantes que capturen aspectos significativos relacionados con las experiencias laborales de las mujeres en la industria vitivinícola.

3. Búsqueda de Temas:

- **Agrupación de Códigos:** Los códigos se agruparán en temas potenciales, basados en la identificación de patrones de significado.
- **Revisión y Refinamiento:** Se revisarán y refinarán los temas para asegurarse de que sean coherentes y distintivos.

4. Revisión de Temas:

- **Verificación de Coherencia:** Se revisarán los temas en relación con los códigos y el conjunto completo de datos para garantizar la coherencia interna.
- **Ajustes Necesarios:** Se harán ajustes a los temas y se desarrollarán subtemas si es necesario para reflejar mejor las complejidades de los datos.

5. Definición y Nombramiento de Temas:

- **Descripción Detallada:** Se definirán claramente cada uno de los temas y se proporcionará una descripción detallada de lo que cada tema incluye y excluye.
- **Asignación de Nombres:** Se asignarán nombres concisos y representativos a cada tema para facilitar su comprensión y discusión.

6. Producción del Informe:

- **Integración de Temas:** Se integrarán los temas en una narrativa coherente que responda a las preguntas de investigación.
- **Selección de Extractos:** Se seleccionarán extractos ilustrativos de las entrevistas para respaldar cada tema y se interpretarán en el contexto del marco teórico y la literatura existente.

Anexo O: Entrevista utilizada en la investigación (elaboración propia, 2023).

Tesis: "Trayectoria Laboral de Mujeres con Título Técnico Superior en el Sector Vitivinícola de la Provincia de Colchagua"

Programa: Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile

Fecha de la Entrevista: XX/YY/ZZ

Entrevistadora: Mónica Vergara López

Entrevistada: Nombre y Apellido

Desarrollo de la Entrevista:

I. Introducción y Presentación

1. Saludo y agradecimiento por participar en la entrevista.

Encuadre: Hola, mi nombre es Mónica Vergara y estoy realizando un estudio sobre la trayectoria laboral de mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua, como parte de mi tesis de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Todo lo que conversemos será estrictamente confidencial y anónimo, para que te sientas cómoda con las respuestas y su posterior uso. La entrevista será grabada con tu consentimiento para facilitar el análisis posterior.

Las siguientes preguntas son solo una guía para nuestra conversación; si hay algún otro tema relevante que desees abordar, por favor, siéntete libre de hacerlo.

Tus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos y se resguardará tu identidad en todo momento.

Agradezco mucho tu tiempo y disposición.

2. Breve explicación sobre el propósito y los objetivos de la investigación.

Objetivo de la Entrevista: Recopilar información sobre tu trayectoria laboral y las barreras de género que has enfrentado como mujer con título técnico superior en el sector vitivinícola de la Provincia de Colchagua.

II. Antecedentes Personales y Trayectoria Laboral

1. ¿Podrías compartir tu edad?
2. ¿Cuál es tu estado civil?
3. ¿Tienes personas a tu cargo, como hijos o dependientes?
4. Cuéntame cual tu formación académica.
5. ¿Cuántos años llevas trabajando en el sector vitivinícola?
6. ¿Qué factores crees que han facilitado tu inserción en este sector?
7. ¿Cuáles han sido los principales cargos o roles que has desempeñado en tu trayectoria laboral en el sector vitivinícola?
8. ¿Has experimentado algún tipo de discriminación o sesgo en el proceso de selección para puestos laborales en este sector?

9. ¿Existen oportunidades de ascenso laboral para las mujeres en comparación con los hombres en el sector vitivinícola?
10. ¿Consideras que, a igualdad de condiciones laborales, las mujeres con título técnico en el sector reciben salarios equiparables a los hombres?

III. Barreras de Género

11. En tu experiencia laboral, ¿has enfrentado alguna barrera de género o dificultad específica por ser mujer con título técnico superior en el sector vitivinícola?
12. ¿Podrías mencionar algunas de las barreras o desafíos que has enfrentado y cómo has lidiado con ellos?
13. ¿Has tenido acceso a programas de capacitación o desarrollo profesional dirigidos específicamente a mujeres en el sector vitivinícola?

IV. Políticas Públicas y Apoyo Institucional

14. ¿Has tenido acceso a programas de capacitación o desarrollo profesional dirigidos específicamente a mujeres en el sector vitivinícola?
15. ¿Has tenido conocimiento de alguna política pública o programa que tenga como objetivo promover la participación y el avance laboral de las mujeres en este sector?
16. ¿Crees que las políticas públicas existentes abordan adecuadamente las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en este sector?

V. Recomendaciones y Cierre

17. Basado en tu experiencia y en las barreras que has enfrentado, ¿qué recomendaciones harías para promover la participación y el avance laboral de las mujeres con título técnico superior en el sector vitivinícola?
18. ¿Qué cambios o mejoras sugerirías en las políticas públicas para hacerlas más efectivas en la eliminación de las barreras de género?
19. ¿Hay algo más que te gustaría agregar o compartir sobre tu experiencia laboral en el sector vitivinícola?

Agradecimiento por la participación y cierre de la entrevista.

Anexo P: Carta de consentimiento, (elaboración propia, 2023).



EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL EN CHILE Trayectoria Laboral de Mujeres con Título Técnico Superior en el Sector Vitivinícola de la Provincia de Colchagua

Hoja de información del participante

Usted ha sido invitado/a a participar en este estudio a través de una entrevista con el fin de conocer su opinión y experiencia en relación con su trayectoria laboral en el sector vitivinícola. Su participación será fundamental para comprender mejor las barreras de género que enfrentan las mujeres en este ámbito y contribuirá significativamente al éxito de esta investigación.

¿Qué motiva esta investigación?

Mi nombre es Mónica Vergara López y estoy llevando a cabo un estudio sobre "Trayectoria Laboral de Mujeres con Título Técnico Superior en el Sector Vitivinícola de la Provincia de Colchagua" como parte de mi tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas en el área de Ciencias Sociales, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

¿Por qué ha sido usted seleccionado?

Estoy buscando representar diferentes puntos de vista sobre esta materia, en base a entrevistas aplicadas a actores y participantes del proceso. Por esa razón, usted ha sido elegido en función de su experiencia al participar en dicho proceso.

¿Cuál es el procedimiento si usted accede a participar en este proyecto de investigación?

Si decide participar en este estudio, programaremos una entrevista en el día y lugar que le sea conveniente. Usted tendrá el derecho y la oportunidad de hacer preguntas antes de la entrevista, y se le solicitará firmar este formulario de consentimiento que demuestra su conocimiento sobre los objetivos de la investigación y su acuerdo voluntario para participar. Además, pediremos su permiso para grabar la entrevista.

¿Por qué debe usted participar en este proyecto?

Su participación aportará conocimientos de reflexión, análisis y crítica mejorando el conocimiento respecto de Trayectoria Laboral de Mujeres con Título Técnico Superior en el Sector Vitivinícola de la Provincia de Colchagua

Cabe recordarle que tomar o no parte en esta investigación es una decisión libre e informada, considerando incluso que si usted accede a la entrevista tiene el derecho a detenerla en cualquier momento que estime apropiado.

¿Cómo se administrará la información por usted proporcionada?

Toda la información proporcionada será recogida confidencialmente en un archivo protegido. Cuando los resultados sean presentados en mi tesis, estos serán reportados anónimamente a menos que usted consienta en que yo haga referencia a su nombre y organización. Por último, esta información será completamente eliminada cuando el grado académico haya sido otorgado.

Contacto

Si tiene cualquier otra pregunta o necesita más información, por favor siéntase en la libertad de contactar a la directora de Estudios de Caso del Magister en Gestión y Políticas Públicas:

Profesora María Pía Martin
Magíster en Gestión y Políticas Públicas
Departamento de Ingeniería Industrial
República 701, Santiago, Chile
Tel.: +56 2 2978-4043
Correo electrónico: mpmartin@dii.uchile.cl

Magíster en Gestión y Políticas Públicas
Departamento de Ingeniería Industrial
República 701 Santiago, Chile.
Tel.: (562) 978-4043

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor ponga un ticket si consiente:

¿Ha leído la Hoja de Información del Participante?

¿Tuvo usted la oportunidad de hacer preguntas acerca del proyecto?

¿Ha recibido información suficiente acerca del proyecto?

¿Comprende usted que es libre de retirarse como participante del proyecto en cualquier momento sin dar explicación alguna?

¿Está de acuerdo en participar del proyecto?

¿Está de acuerdo en anonimizar / no anonimizar las citas de su entrevista a ser usadas en el reporte de esta investigación?

(POR FAVOR PONGA UN CIRCULO EN SU PREFERENCIA)

Nombre del participante

Fecha

Firma

Contacto en caso de requerir información adicional

Directora de Estudios de Caso del Magister en Gestión y Políticas Públicas, Profesora María Pía Martin Magíster en Gestión y Políticas Públicas Departamento de Ingeniería Industrial República 701, Santiago, Chile Tel.: (562) 978-4043 E-mail: mpmartin@dii.uchile.cl.

Anexo Q: Principales hallazgos vinculados con los temas o dominios propuestos (elaboración propia, 2024).

Dominio	Abreviación	Idea Fuerza (tema)	Descripción	Hallazgos
Antecedentes Personales y Trayectoria Laboral	FAca	Formación Académica	Se refiere a la formación académica de las participantes, ESTP, EMTP de áreas afines, o si poseen títulos universitarios de 8 semestres o más.	
	ELab	Experiencia Laboral	Describe la experiencia laboral en el rubro, indicando si algunas participantes tienen más años de experiencia en otras áreas o trabajan a tiempo parcial.	
	CertCap	Capacitaciones o Certificaciones	Detalla si las participantes cuentan con capacitaciones, cursos, certificaciones, talleres transversales o del rubro.	
	Rol	Roles, Funciones o Cargos	Describe los cargos, funciones y puestos actuales u anteriores ejercidos por las participantes de manera prolongada, recurrente u ocasional.	Formación, Perseverancia y Experiencia Laboral: Claves para inserción
	Facil	Factores que han facilitado su inserción al mundo laboral	Enumera los factores que han facilitado la inserción laboral de las participantes, como la experiencia previa, ESTP con especialidad afin, otros títulos, redes de contacto o oportunidades específicas.	Discriminación y prejuicios de género en la Selección
Barreras y Discriminación	Barr	Obstáculos basados en prejuicios y discriminación de género en la inserción	Identifica los obstáculos que enfrentan las participantes durante el proceso de inserción laboral y reclutamiento en el sector vitivinícola. Incluye estereotipos sobre las capacidades de las mujeres, preguntas inapropiadas sobre su vida personal, rechazo explícito por género y falta de valoración de su formación académica.	
	Barr	Obstáculos basados en prejuicios y discriminación de género	Identifica los obstáculos que enfrentan las participantes en entornos laborales o familiares. Abarca desafíos adicionales como la falta de conciliación entre trabajo y vida personal, ambientes laborales hostiles, estereotipos y la escasez de representación femenina en roles de liderazgo.	Falta de Credibilidad, Prejuicios y Machismo
	BarrTP	Obstáculos basados en prejuicios y discriminación producto formación TP	Señala los obstáculos derivados de prejuicios y discriminación relacionados con la formación técnico-profesional que enfrentan las participantes en situaciones laborales, o por actitudes de superiores o pares debido a su formación técnica.	Más barreras por ser mujer que por ser TP
Oportunidades de Desarrollo y Ascenso	Discr	Actitudes de discriminación	Describe las actitudes o comportamientos discriminatorios de superiores o pares debido a su género que las participantes experimentan en el lugar de trabajo, la falta de equidad en oportunidades laborales y las diferencias salariales que enfrentan.	Desconocimiento sobre equidad salarial
	Oport	Oportunidades para capacitarse, certificarse dentro o fuera de Chile	Detalla las oportunidades que tienen las participantes para capacitarse, certificarse, realizar pasantías, participar en talleres o seminarios de desarrollo profesional, ya sea dentro o fuera de Chile.	Sin Acceso a Programas de Capacitación
	Ascen	Oportunidades Ascenso Laboral	Menciona las posibilidades de promoción dentro de la empresa, acceso a puestos de mayor responsabilidad, programas de mentoría y desarrollo de carrera que se les ofrecen a las participantes.	Oportunidades de ascenso, para las mujeres más difícil
Políticas Públicas Recomendaciones	PolPub	Existencia y Conocimiento de Políticas Públicas	Describe si las participantes conocen la existencia de políticas públicas, programas de apoyo e iniciativas gubernamentales para promover la igualdad de género en el sector vitivinícola.	Brecha entre políticas públicas y las necesidades de las Técnicas
	Recom	Recomendación de Políticas Públicas	Incluye recomendaciones de políticas públicas para mejorar la igualdad de oportunidades, promover el desarrollo profesional de mujeres y eliminar la discriminación de género en el sector vitivinícola según lo expresado por las participantes.	Desafíos de la Industria: Capacitación, Equidad Salarial y Más mujeres (solas y agrupadas)
Otros	Otros	Información relevante para los objetivos del estudio, pero emergente	Menciona temas emergentes pertinentes al estudio que no se ajustan a las categorías predefinidas.	Detrás de un gran vino, siempre hay grandes mujeres

Anexo R: Buenas Prácticas Organizacionales (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

Categoría	Buenas Prácticas
<p>Reclutamiento y Desarrollo Profesional Algunas de las buenas prácticas que han demostrado un impacto positivo al momento de derribar barreras y sesgos culturales de género al interior de las organizaciones son:</p>	
<p>Proceso de Selección</p>	<p>Asegurar la existencia de procesos de selección con enfoque de género para eliminar sesgos inconscientes, como currículums ciegos y descripciones de cargos con lenguaje inclusivo.</p>
<p>Brechas Salariales</p>	<p>Identificar brechas salariales entre hombres y mujeres mediante revisión anual de remuneraciones y generar un plan de acción para eliminar diferencias salariales por mismo cargo.</p>
<p>Sensibilización y Formación</p>	<p>Realizar estrategias de sensibilización y formación en equidad de género a todos los niveles de la empresa, mediante procesos de capacitación continuos.</p>
<p>Políticas Claras</p>	<p>Generar políticas con enfoque de género, como Código de Conducta, Política de Compensaciones, y Políticas y Procedimientos sobre Acoso Laboral y Sexual.</p>
<p>Conciliación de Vida Laboral y Familiar</p>	<p>Promover el uso de postnatal compartido y opciones de flexibilidad laboral (teletrabajo, horarios diferidos) para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar con corresponsabilidad.</p>
<p>Compromiso Cultural</p>	<p>Generar un compromiso con el cambio cultural desde los cargos directivos, gerencias de primera línea y mandos medios para impulsar la estrategia como un esfuerzo colectivo.</p>
<p>Indicadores de Género: Los indicadores de género permiten que las organizaciones puedan identificar, medir y realizar diagnósticos sobre las diversas brechas y barreras existentes al interior de su entidad, y por tanto, sobre las condiciones laborales que las mujeres deben afrontar. De igual manera, representan un insumo sumamente valioso a la hora de tomar decisiones y diseñar políticas y planes de acción que permitan avanzar hacia objetivos claros orientados a mejorar la situación al interior de las empresas</p>	
<p>Información Desagregada por Sexo</p>	<p>Generar, levantar y administrar información desagregada por sexo (remuneraciones, número de personas contratadas, número de personas promovidas, etc.).</p>
<p>Indicadores Claros y de Calidad</p>	<p>Crear indicadores claros y de calidad para desarrollar un diagnóstico sobre la trayectoria profesional y condiciones laborales de hombres y mujeres dentro de la organización.</p>
<p>KPIs de Género</p>	<p>Establecer indicadores de género como cualquier otro KPI de la empresa.</p>
<p>Monitoreo y Evaluación</p>	<p>Articular un plan de monitoreo de objetivos y evolución de indicadores, realizando evaluaciones periódicas y entregando retroalimentación a las personas, jefaturas y áreas involucradas.</p>

Anexo S: Análisis de la Ley 20.379 sobre la Normativa del Cuidado en Chile (elaboración propia, 2024).

Chile ha realizado avances significativos en la normativa relacionada con los cuidados. Aunque no cuenta aún con un sistema integral de cuidados, ha legislado para crear políticas de atención específicas, especialmente para la niñez.

En 2009, se promulgó la Ley 20.379, que creó el Sistema Intersectorial de Protección Social e institucionalizó el Subsistema de Protección Integral a la Infancia "Chile Crece Contigo". Este subsistema acompaña el desarrollo de la niñez en el sistema público de salud desde el primer control de gestación hasta el ingreso al sistema escolar.

La protección del fuero maternal en Chile incluye a la madre adoptiva, ofreciendo seis semanas de licencia antes del parto y 12 semanas después. Desde 2011, estas 12 semanas post-parto pueden tomarse como 18 semanas de media jornada, y se establecen periodos adicionales para partos prematuros, de bajo peso, múltiples o complicados. Chile supera el estándar de la OIT²⁷ de 18 semanas de licencia por maternidad.

Las empresas con más de 20 trabajadoras deben proveer guarderías o pagar el costo del cuidado del hijo o hija, extendiendo este beneficio mediante la Ley 20.399 a madres y padres con la tuición legal de hijos menores de dos años. Las trabajadoras formales tienen derecho a al menos una hora diaria para alimentar a sus bebés menores de dos años. Desde 2019, no se pueden imponer condiciones ni exigir ocultar el amamantamiento.

La licencia por paternidad pasó de cuatro días en 2005 a cinco días obligatorios en 2011, disfrutables desde el nacimiento. A partir de la séptima semana postnatal, cualquiera de los padres formales, a elección de la madre, puede gozar del permiso parental. Desde 2018, Chile asegura la permanencia de alumnas embarazadas, madres y padres estudiantes en el sistema educativo.

También existen leyes sobre cuidados paliativos y el Programa Pago Cuidadores de Personas con Discapacidad, que establece una remuneración para cuidadores no remunerados de personas con dependencia severa o discapacidad.

La Ley 20.379 juega un papel crucial en el apoyo a las trabajadoras que tienen hijos menores de 4 años. Esta ley garantiza el acceso gratuito a salas cuna y jardines infantiles, proporcionando un entorno seguro y educativo para los niños mientras sus madres trabajan. Además, el programa "Chile Crece Contigo" ofrece acompañamiento y seguimiento personalizado al desarrollo infantil, asegurando que los niños reciban el apoyo necesario desde el nacimiento hasta los primeros años de vida. La colaboración entre las viñas, las municipalidades y las autoridades de planificación es fundamental para maximizar el impacto positivo de esta ley en la comunidad vitivinícola de Colchagua.

En la provincia de Colchagua, donde existen 32 salas cunas y jardines infantiles con un total de 1,743 cupos disponibles (JUNJI, 2024; INE, 2024). Es notoria la ausencia de salas cunas y jardines infantiles en la región de más desarrollo del vino, lo que habla de una gran distancia entre los niveles alcanzados por esta industria y la falta de provisión de servicios (Dávila, 2009). Lo anterior, se alinea con los hallazgos de este estudio.

Se recomienda que las viñas en Colchagua establezcan convenios formales con las municipalidades locales para reservar cupos específicos en las salas cunas y jardines infantiles existentes para los hijos de sus trabajadoras. Además, las viñas pueden implementar programas de responsabilidad social empresarial, como la creación de guarderías in situ o la financiación de servicios de cuidado infantil

²⁷ La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

complementarios, para complementar los beneficios proporcionados por la ley. Estas iniciativas no solo mejorarían el bienestar de las trabajadoras y sus familias, sino que también contribuirían a un ambiente laboral más inclusivo y productivo, fortaleciendo así la comunidad local y el sector vitivinícola en general.

En 2023, se creó en Chile un Consejo Asesor Presidencial interministerial para desarrollar una Política Nacional e Integral de Cuidados. Presidido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, su objetivo es diseñar un sistema que garantice derechos universales de cuidado a grupos vulnerables, como niños y personas mayores. El Consejo debe proponer un marco regulatorio y lineamientos estratégicos con un enfoque en derechos humanos y género. El Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados se ha definido como una red integrada y articulada por el Estado de iniciativas públicas, comunitarias y privadas para entregar servicios relacionados al cuidado. Esto, con el fin de entregar a quienes lo integran; servicios públicos en torno a cuidados; apoyo económico; tiempo libre, y redes de solidaridad familiar y comunitarias.

Los avances normativos en Chile en materia de cuidados muestran un progreso significativo, especialmente en la atención a la niñez y la protección de los derechos de las madres y padres trabajadores. Sin embargo, la implementación efectiva de estas leyes y políticas en regiones específicas, como O'Higgins, requiere una mayor coordinación entre los actores locales, incluyendo las viñas y las municipalidades.

Es esencial fortalecer la colaboración para asegurar que los beneficios de estas políticas lleguen a todas las trabajadoras y sus familias, particularmente en sectores como el vitivinícola, donde la brecha entre el desarrollo industrial y la provisión de servicios aún es significativa. La creación del Consejo Asesor Presidencial y el desarrollo de una Política Nacional e Integral de Cuidados representan pasos prometedores hacia un sistema más inclusivo y equitativo, que no solo mejora el bienestar de las familias, sino que también contribuye a un entorno laboral más justo y productivo.