



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
EN EL SECTOR MINERO EN LA REGIÓN DE ATACAMA
Proyecto de Tesis en Trabajo Social

Docente Guía: Dra. © Viviana Rodríguez Venegas.

Dianne Ardiles Bustos

Elizabeth Pedraza Mazuela

Juan Escobar Mánquez

2025

Agradecimientos.

Estaremos siempre agradecidos de las mujeres de la WIM que no tuvieron reparo y estuvieron siempre dispuestas a colaborar con la investigación, esperamos no perder el contacto con tan bonita propuesta de crecimiento como lo son ellas.

Juan Escobar Mánquez

Madre, a ti que siempre me esperaste con algo independiente de la hora que llegara, si estaba estudiando, trabajando o distrayendome siempre estuviste para mí y también lo estaré yo para ti. Para la familia y mia amore lo mismo, gracias por estar, apoyar, ser parte del proceso en conjunto para no perder la motivación de seguir adelante, de hacerme sentir que no estaba solo y muy querido, solo tengo amor para ustedes.

Dianne Ardiles Bustos

Agradezco profundamente a la profesora Viviana Rodríguez por su guía, paciencia y constante apoyo durante esta tesis. También a mis compañeros de investigación, cuyo compromiso y colaboración fueron esenciales en este proceso.

Con todo mi cariño, reconozco a mi padre, mi madre y mi madrina, pilares fundamentales en mi vida, por su amor, enseñanzas y palabras de aliento que me acompañaron siempre. A mi pareja, gracias por tu apoyo incondicional y por estar a mi lado en cada paso. Y finalmente, a mis suegros, por sus consejos y respaldo en esta importante etapa.

Elizabeth Pedraza Mazuela

Primeramente, agradezco a Dios por darme la salud, la fortaleza y la sabiduría necesaria para enfrentar cada desafío en este camino. A mi familia, por ser mi pilar fundamental y brindarme su apoyo incondicional en todo momento. A mis tías, que con sus palabras de aliento me motivaron a seguir adelante.

Y a mi Joaquí, para que siempre recuerde que, si su tía pudo, él también puede lograr lo que se proponga.

A ustedes, hoy puedo decir que estos logros no son únicamente míos, sino que también les pertenecen. Con amor, les dedico cada logro alcanzado.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 6 |
| Introducción | 8 |
| CAPÍTULO I: Problematización | 10 |
| 1.1. Descripción del problema de investigación | 10 |
| 1.2. Preguntas de investigación..... | 13 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 14 |
| 1.3.1 Objetivo General:..... | 14 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos: | 14 |
| 1.4 Justificación..... | 14 |
| CAPÍTULO II: Marco Referencial | 16 |
| 2.1. Marco Teórico Conceptual | 16 |
| 2.1.1 Teoría de género | 16 |
| 2.2. Marco de Antecedentes | 22 |
| 2.2.1 Los desafíos de género en la minería a nivel internacional..... | 26 |
| 2.3 Marco Contextual..... | 28 |
| CAPÍTULO III: Marco Metodológico | 31 |
| 3.1. Paradigma Interpretativo | 32 |
| 3.2. Enfoque..... | 32 |
| 3.3. Tendencia..... | 33 |
| 3.4. Tipo de estudio..... | 33 |
| 3.5. Técnicas | 34 |
| 3.5.1 Instrumentos..... | 35 |
| 3.6. Población y Muestreo..... | 36 |
| 3.7 Criterios de inclusión | 37 |
| 3.8. Recolección de Datos..... | 39 |
| Fase 1: Revisión de antecedentes y documental..... | 39 |
| Fase 2: Trabajo de campo y entrevistas semiestructuradas | 40 |
| Fase 3: Transcripción y sistematización | 41 |
| 3.9. Análisis de Datos..... | 41 |
| 3.10 Calidad de la Investigación | 42 |

| | |
|--|-----------|
| 3.11. Consideraciones Éticas | 44 |
| CAPÍTULO IV: Resultados | 47 |
| 4.1. Presentación de los resultados | 47 |
| 4.2 Categoría 1: Desafíos y barreras de género | 48 |
| 4.2.1 Subcategoría Condiciones estructurales y de entorno laboral | 49 |
| 4.2.2 Subcategoría Barreras de género y discriminación | 55 |
| 4.2.3 Subcategoría Impacto personal..... | 63 |
| 4.2.4 Subcategoría Percepción institucional | 65 |
| 4.3 Categoría 2: Oportunidades de desarrollo profesional | 68 |
| 4.3.1 Subcategoría Trayectoria y Motivación | 69 |
| 4.3.2 Subcategoría Desarrollo y promoción laboral..... | 70 |
| 4.3.3 Subcategoría Brechas de género en oportunidades..... | 72 |
| 4.3.4 Subcategoría Evaluación de políticas empresariales..... | 74 |
| 4.4. Categoría 3: Estrategias y redes de apoyo | 76 |
| 4.4.1 Subcategoría: Redes de apoyo personales | 77 |
| 4.4.2 Subcategoría estrategia personales de afrontamiento | 80 |
| 4.4.3. Subcategoría Apoyos institucionales o colectivos | 81 |
| 4.5. Discusión | 82 |
| CAPÍTULO V: Conclusiones | 84 |
| 5.1. En relación con los objetivos..... | 84 |
| 5.1.1 Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal. | 84 |
| 5.1.2 Conocer las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama. | 86 |
| 5.1.3. Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar las barreras laborales en la industria minera y la forma en que contribuyen a su permanencia y avance profesional..... | 87 |
| 5.2 En relación con la proyección investigativa | 88 |
| 5.3. Con relación al Trabajo Social | 89 |
| 6. Referencia Bibliográficas | 90 |
| 7. Anexos | 95 |
| 7.1 Instrumento de recolección de datos | 95 |
| 7.2 Malla temática..... | 96 |

| | |
|---|-----|
| 7.3 Guión de entrevista | 98 |
| 7.4 Consentimiento informado | 102 |
| 7.6 Declaración de originalidad..... | 107 |
| 7.7 Autorización de publicación en repositorio académico..... | 108 |
| 7.8 Protocolo ético | 110 |
| 7.9. Matrices de códigos para el análisis de datos | 116 |

RESUMEN

La investigación aborda la participación laboral de las mujeres en la industria minera de la Región de Atacama, donde persisten barreras que les ha significado enfrentarse a una serie de desafíos y obstáculos de géneros como el acoso laboral y la discriminación por razones de género en ambientes masculinizados. El objetivo general es analizar los desafíos y percepciones de las mujeres en este sector, así como las estrategias de apoyo que facilitan su permanencia y desarrollo profesional. Se utilizó una metodología cualitativa con entrevistas semiestructuradas a 14 trabajadoras del rubro minero, analizando los datos con el software Atlas.ti. Los resultados revelan que, a pesar de las barreras estructurales y simbólicas, existen prácticas resilientes y redes de apoyo, como Women in Mining, que fomentan la visibilización de las mujeres en minería. Las conclusiones destacan la necesidad de implementar políticas efectivas que promuevan la equidad de género y transformen la cultura organizacional en la minería.

Palabras claves: Participación femenina, industria minera, barreras de género, acoso laboral, redes de apoyo, políticas de equidad.

ABSTRACT

This research addresses women's labor participation in the mining industry in the Atacama Region, where barriers persist that have forced them to face a series of gender-based challenges and obstacles, such as workplace harassment and gender discrimination in male-dominated environments. The overall objective is to analyze the challenges and perceptions of women in this sector, as well as the support strategies that facilitate their permanence and professional development. A descriptive methodology was used with semi-structured interviews with 14 female workers, analyzing the data using Atlas.ti software. The results reveal that, despite structural and symbolic barriers, resilient practices and support networks, such as Women in Mining, exist that foster inclusion. The conclusions highlight the need to implement effective policies that promote gender equity and transform organizational culture in the mining industry.

Keywords: Female participation, mining industry, gender barriers, workplace harassment, support networks, equity policies.

|

Introducción

La región de Atacama, con su histórica y arraigada tradición minera, se presenta como un contexto crucial para investigar la participación de las mujeres trabajadoras en el rubro minero. Esta investigación es relevante para las Ciencias Sociales, ya que aborda las dinámicas de género en un ámbito predominantemente masculino, permitiendo visibilizar las desigualdades y desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras del rubro minero. La inclusión de las mujeres en la minería no solo es un tema de justicia social, sino que también tiene implicaciones significativas para el desarrollo económico y la sostenibilidad de la región. Por lo mismo, la tradición minera hace que un ingreso equitativo de las mujeres al rubro minero siga siendo un desafío transversal, dado que afecta a las relaciones interpersonales, laborales y factores organizaciones y socioculturales que se dinamizan en este contexto.

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender las barreras que limitan la participación femenina en el rubro minero, desde fundamentos disciplinares y contextuales. Desde la Teoría de Género, se puede analizar cómo las construcciones sociales de género influyen en las dinámicas laborales, perpetuando desigualdades y relaciones de poder. Históricamente, la minería ha sido un espacio dominado por hombres, lo que ha generado un entorno laboral que perpetúa estereotipos de género y prácticas discriminatorias. Según el Estudio Mujer y Minería realizado en 2022, establece que en el sector de la minería prevalecen relaciones dispares, que se ven reflejadas en cuestiones como la violencia de género y el abuso de poder, en donde las mujeres trabajadoras del rubro minero deben lidiar con el acoso sexual, la discriminación y un entorno que minimiza sus habilidades. De esta realidad reflejada, se vuelve necesario indagar y analizar la participación laboral de las mujeres en el rubro minero desde una perspectiva de género, elementos que nos permiten poner el foco en las trayectorias laborales de las mujeres e identificar sus experiencias, desafíos y percepciones, posicionando los factores organizacionales y socioculturales propios de la cultura minera.

Durante la investigación se pretende abarcar la contextualización histórica y cultural de la exclusión femenina en el rubro minero, el análisis de la situación actual respecto a la participación y los desafíos de las mujeres en el sector, así como investigar si las

iniciativas y políticas orientadas a mitigar el acoso y promover la equidad están realmente siendo puestas en marcha dentro de la industria minera en la región de Atacama. Es importante mencionar que a medida que se impulsa la inclusión femenina en la industria minera se vuelve imprescindible tener una mejor comprensión sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo de la minería, puesto que contribuir a la visibilización de las trayectorias laborales de las mujeres, la transformación de las prácticas laborales, y al desarrollo de mejores políticas públicas y organizacionales de género y minera, permiten visionar un sector económico y laboral más competitivo y sostenible que incluye el talento femenino, apostando por más mujeres en el rubro minero y atendiendo a forjar una sociedad más justa, equitativa e igualitaria para nuestra región de Atacama.

La investigación, por lo tanto, busca presentar un análisis exhaustivo de la situación actual de las mujeres trabajadoras del rubro minero. Se espera que la investigación contribuya a un entendimiento más profundo de las dinámicas de género en la minería y fomente un diálogo sobre la necesidad de cambios significativos en la cultura organizacional y en las políticas del sector.

Es por ello que la investigación se organiza en varios capítulos. En el primer capítulo, se presenta la problematización del estudio, donde se plantean el problema de investigación y las preguntas que guiarán el análisis. Además, se detallan los objetivos generales y específicos, junto con la justificación que resalta la relevancia de la participación laboral de las mujeres en el rubro minero en la región de Atacama. En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico que sustenta la investigación, centrado en la Teoría de Género. Posteriormente, el tercer capítulo describe la metodología utilizada, incluyendo las técnicas de recolección de datos y el análisis cualitativo. Finalmente, se presentan los resultados y conclusiones de la investigación, destacando las implicaciones para el Trabajo Social y la necesidad de un cambio cultural en la industria minera.

CAPÍTULO I: Problematicación

Este primer capítulo se orienta hacia la problematicación del estudio, donde se plantea el problema de investigación y las preguntas que guiarán el análisis. Además, se presentarán los objetivos generales y específicos junto a la justificación que resalta la relevancia de la participación laboral de las mujeres en el rubro minero en la región de Atacama.

1.1. Descripción del problema de investigación

La presente tesis surge de la necesidad del equipo de investigación de reconstruir y analizar las trayectorias laborales de mujeres trabajadoras en el rubro minero, en la región de Atacama, enfocándose en las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres en diferentes roles específicamente en dos segmentos de cargos tales como, el área administrativa y las operarias dentro del rubro minero, con especial énfasis en las ciudades de Copiapó, Chañaral, Tierra Amarilla, Diego de Almagro y Vallenar.

El problema de investigación radica en la ausencia de estudios específicos que aborden la participación femenina en este rubro dentro del contexto regional. La información disponible se limita a investigaciones generales que no profundizan en las vivencias concretas de las trabajadoras mineras de esta zona. Por lo tanto, es fundamental desarrollar una investigación con un enfoque regional que visibilice estas realidades y aporte conocimiento contextualizado.

La industria minera ha sido históricamente un espacio dominado por hombres, manteniendo a las mujeres fuera tanto por barreras legales como por creencias populares. En el pasado, se pensaba que su presencia traía mala suerte en las faenas. No fue sino hasta 1996 que el Código del Trabajo en Chile eliminó las restricciones para las mujeres, permitiéndoles acceder a un sector donde anteriormente no tenían cabida. En la actualidad, según el Consejo de Competencias Mineras (2024), la participación femenina ha crecido de manera constante, alcanzando el 21,8%.

Este cambio cultural se ha manifestado en la Política Nacional Minera 2050 (PNM), promulgada el 2 de marzo de 2022, que establece objetivos específicos para aumentar la participación femenina en el sector. Dentro de la PNM, se establecieron las siguientes metas

1. Lograr que la participación de mujeres en la industria alcance el 20% para el año 2030 y el 35% para el 2050, además de iniciar la medición de la participación en la mediana y pequeña minería.

2. Aumentar la representación femenina en puestos directivos al 25% en la industria para 2030 y al 40% para 2050, así como comenzar a evaluar la participación en la mediana y pequeña minería. Chile. Ministerio de Minería. (2023, 28 de enero).

A pesar de estos avances en la participación, las mujeres siguen enfrentándose a numerosos obstáculos derivados de dinámicas de poder y prácticas culturales de discriminación, lo que aumenta el riesgo de violencia de género en el entorno laboral.

Estudios recientes reflejan que la falta de un control adecuado sobre el ambiente laboral, especialmente en la prevención de acoso, es una de las principales causas de la alta tasa de deserción femenina. A su vez, establecen que aún se mantienen arraigados los estereotipos de género, considerando a la mujer como un “ser que solo es capaz de estar a cargo de la crianza o labores familiares, lo que conlleva a que se perpetúe este pensamiento machista patriarcal” (Pasten y Sáez. 2020, p.12). Esto lleva a la normalización de situaciones de violencia tales como comentarios sexistas, miradas insistentes, silbidos, bromas de doble sentido, acercamientos físicos no deseados y observaciones sobre la apariencia personal son ejemplos de conductas comunes que afectan a las trabajadoras del rubro. (Rojas, 2024, p.18)

El estudio *Women in Mining Chile*. (2022), identifica tres causas fundamentales de la escasa participación laboral: la falta de oportunidades para ascender a roles de mayor responsabilidad, conocido como el "techo de cristal"; la presencia de ambientes laborales hostiles donde persisten el acoso y prácticas laborales abusivas; y las discriminaciones y estereotipos de género que deben enfrentar las mujeres en una industria diseñada históricamente para hombres.

Igualmente, este estudio menciona que, pesar de los avances de la incorporación de las mujeres en la industria minera, aún persisten conductas de acoso ambiental laboral, como comentarios cosificantes y actitudes que minimizan el rol de las mujeres, muchas veces responsabilizándolas de "provocar" o "incitar" situaciones de acoso sexual. Estas conductas representan un riesgo significativo para las trabajadoras, afectando su deseo de permanecer en el empleo, sus relaciones laborales y su salud mental.

Siguiendo al Estudio Mujer y Minería realizado en 2022, establece que otro fenómeno que se desarrolla en estos espacios laborales es el acoso sexual, que se considera violación a los derechos humanos y constituye una forma de discriminación de género que surge en contextos de poder desigual, como es el caso de la jerarquía en el trabajo. Incluye actos que van desde comentarios sexuales no deseados hasta contactos físicos inapropiados o la visualización forzada de material pornográfico.

En 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) adopta el “Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso”, siendo el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, definiéndose como un conjunto de conductas inaceptables que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico, a excluir así también la violencia de género.

En Chile, este convenio fue ratificado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 18.137, de la Cámara de Diputados, el 13 de marzo de 2023. La ratificación se formalizó el 12 de junio de 2023, cuando se depositó el Instrumento de Ratificación ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Este convenio entró en vigor para Chile el 12 de junio de 2024. El Convenio 190 establece un marco para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de tales conductas, y promueve la adopción de medidas adecuadas por parte de los Estados miembros para garantizar la protección de los trabajadores.

Desde el abordaje de las políticas públicas, en el año 2021 se constituyó la Mesa Nacional Mujer y Minería, liderada por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Esta iniciativa buscó fomentar la inclusión de mujeres en el sector

minero y mejorar la equidad de género mediante el trabajo conjunto de empresas, gremios y representantes de la sociedad civil, comprometiéndose a crear un entorno más equitativo.

Es por ello, que levantar estudios desde la perspectiva de género en el ámbito laboral minero resultan fundamentales para el Trabajo Social, ya que permiten analizar, intervenir e implementar entornos laborales más seguros y respetuosos para las mujeres en sectores del rubro minero de nuestra región.

Como aporte a las líneas de investigación “Desigualdades, inclusión social y ciudadanías” y “Derechos Humanos, Género y Diversidades” del Departamento de Trabajo Social, este estudio facilita una profunda comprensión de las desigualdades de género y su impacto en la vida laboral. La participación laboral de las mujeres en el rubro minero abre un análisis de problemas sociales complejos que afectan tanto la estabilidad laboral de las mujeres como su salud física, mental y emocional, además de analizar factores organizacionales y socioculturales. En este sentido, analizar estas problemáticas se alinea con la misión de fomentar un clima de respeto e igualdad, especialmente en sectores altamente masculinizados. Examinar desde una perspectiva de género permite entender cómo las relaciones de poder y los estereotipos impactan la experiencia laboral de las mujeres en la minería. De esta forma, no solo impulsa la creación de espacios laborales más justos y equitativos, sino que también establece modelos de intervención y apoyo que pueden ser adaptados a otras industrias, generando un beneficio amplio para las mujeres que tienen participación laboral en el sector minero de la región de Atacama.

1.2. Preguntas de investigación

¿Cuáles son los desafíos, percepciones y actitudes de las mujeres que trabajan en el sector minero en la Región de Atacama?

¿Cómo influyen estos factores en su permanencia y desarrollo profesional en la industria?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General:

Analizar los desafíos, percepciones y actitudes de las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama, identificando las estrategias y redes de apoyo que influyen en su permanencia y desarrollo profesional dentro de la industria.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.
2. Conocer las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama.
3. Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar las barreras laborales en la industria minera y la forma en que contribuyen a su permanencia y avance profesional.

1.4 Justificación

Esta investigación surge de la necesidad urgente de visibilizar y comprender las trayectorias laborales de las mujeres en la minería de la región de Atacama, un sector históricamente masculinizado donde persisten dinámicas de exclusión, discriminación y violencia simbólica y material. A pesar de avances normativos como la derogación de leyes restrictivas en 1996 o la ratificación del Convenio 190 de la OIT en 2023, las mujeres que trabajan en el rubro minero siguen enfrentando obstáculos estructurales y simbólicos que limitan su inclusión y desarrollo profesional.

Desde una perspectiva teórica de género, esta investigación se sustenta en los aportes de autoras como Joan Scott (1986), Raewyn Connell (1995), Sylvia Walby (1990) y Teresa Valdés (2002), quienes han problematizado las estructuras patriarcales que regulan las organizaciones y el trabajo. El concepto de “masculinidad hegemónica” (Connell) y el análisis del “sistema sexo-género” (Scott, Walby) permiten comprender cómo las

instituciones como la minería reproducen relaciones de poder que excluyen a las mujeres y naturalizan prácticas sexistas.

En lo metodológico, la investigación adopta un enfoque cualitativo con diseño narrativo, dentro del paradigma interpretativo, lo que resulta pertinente para rescatar la voz de las propias trabajadoras como fuentes legítimas de conocimiento. Esta decisión metodológica se fundamenta en la necesidad de producir un conocimiento situado (Duarte y Rodríguez, 2020), que aparte de describir, interprete y contribuya a transformar las realidades que enfrentan las mujeres en contextos laborales adversos.

Desde el punto de vista social y práctico, la problemática abordada reviste un alto grado de relevancia. Estudios recientes como “Mujer y Minería” (2022) y los informes del IGF (2023) documentan los múltiples desafíos que enfrentan las mujeres en la industria minera chilena y latinoamericana, desde el acoso laboral hasta la invisibilización de sus capacidades. La creación de instancias como la Mesa Nacional Mujer y Minería (2021) demuestra que existe voluntad política e institucional para avanzar, pero también evidencia la necesidad de diagnósticos más profundos desde una perspectiva crítica y situada.

El Trabajo Social, como disciplina ético-política y transformadora, se posiciona aquí como un actor clave en la producción de conocimientos que impulsen la equidad de género y el respeto por los derechos humanos. Esta investigación refuerza ese compromiso, reconociendo a las mujeres mineras como sujetas históricas y políticas, cuyos relatos presentan de igual modo como denuncian las barreras existentes, al igual que las estrategias de resistencia y transformación que están llevando a cabo en sus entornos laborales.

Por tanto, esta tesis representa un aporte a las líneas investigativas del Trabajo Social, especialmente en los ámbitos de desigualdades, inclusión social y ciudadanías, así como género, derechos humanos y diversidades, contribuyendo tanto a la reflexión académica como al diseño de políticas públicas e intervenciones sociales más inclusivas en sectores tradicionalmente masculinizados.

CAPÍTULO II: Marco Referencial

En el presente capítulo, se abordará el marco teórico que sustenta esta investigación, centrado en la Teoría de Género. Esta teoría es fundamental para comprender los roles de género, los estereotipos y las desigualdades que se manifiestan en el ámbito de la minería, donde las dinámicas de poder y las expectativas sociales juegan un papel crucial. Se expondrán las teorías y conceptos que buscan desentrañar cómo las construcciones sociales y culturales del género influyen en la identidad social y en la vida cotidiana, así como el impacto de los estereotipos en este proceso. Se analizarán conceptos clave como la construcción social del género, la socialización genérica, los estereotipos de género y el sistema sexo-género, proporcionando un contexto necesario para entender las realidades que enfrentan las mujeres en la industria minera.

2.1. Marco Teórico Conceptual

La teoría presente dentro de este marco se sustenta desde la perspectiva de género, incorporando especialmente las contribuciones teóricas de Joan Scott, Raewyn Connell, Sylvia Walby, Sandra Bem y González Gavaldón, quienes aportan enfoques clave para entender las dinámicas laborales, personales y familiares en espacios altamente masculinizados, como la minería. La elección de estas autoras responde a la necesidad de analizar críticamente cómo las estructuras sociales, históricas y culturales configuran estereotipos de género, generando barreras tanto en la participación laboral como en la esfera familiar y personal de las mujeres trabajadoras del rubro minero.

2.1.1 Teoría de género

La Teoría de Género es el enfoque central de este estudio, porque permite analizar las desigualdades y los roles de género como construcciones sociales e históricas que afectan de manera diferenciada a las mujeres. A diferencia de teorías esencialistas que explican las diferencias de género como asuntos derivados de características biológicas fijas o de perspectivas funcionalistas que sitúan al género en el cumplimiento de roles sociales predeterminados, la Teoría de Género entiende el género como una categoría

analítica que revela las dinámicas de poder subyacentes en las instituciones y prácticas sociales. Esta decisión metodológica responde a la especificidad del sector minero de Atacama: un entorno marcado por tradiciones laborales masculinizadas, donde las narrativas oficiales y los datos estadísticos muestran una participación femenina históricamente baja (12,7 % en 2023, INE).

Al adoptar la Teoría de Género, se articula un marco capaz de vincular discursos, políticas y experiencias individuales con las estructuras de poder que perpetúan la exclusión o la marginalidad de las mujeres en las faenas.

González Gavaldón (1999) subraya el papel de los estereotipos de género en la socialización genérica, lo cual resulta clave para entender por qué las niñas y jóvenes de Atacama no son alentadas hacia carreras técnicas o ingenieriles relacionadas con la minería. A su vez, Joan Scott (1986) desarrolla una visión crítica del género como categoría de análisis, mostrando cómo el género opera simultáneamente como símbolo y práctica: es un sistema de significado que organiza las relaciones sociales y un mecanismo para legitimar jerarquías. Esto siendo fundamental para una investigación cualitativa que busca comprender tanto las prácticas laborales en la minería, como también las narrativas y discursos que las sustentan.

Raewyn Connell (1995) aporta el concepto de masculinidad hegemónica para explicar cómo ciertos modelos de masculinidad dominantes imponen normas de comportamiento y expectativas organizacionales que excluyen o marginan formas alternativas de ser hombre, y, por extensión, normalizan la subordinación femenina. Este marco teórico resulta esencial para identificar los valores y conductas corporativas que perpetúan la preeminencia masculina en los espacios de trabajo.

Sylvia Walby (1990), para complementar la perspectiva de género, introduce un análisis estructural del patriarcado, describiendo seis estructuras: estatal, familiar, trabajo, cultura, sexualidad y violencia. Estas están interconectadas y consolidan la desigualdad de género. En el ámbito del rubro de la minería, esta mirada facilita examinar no sólo las prácticas en el lugar de trabajo, sino también cómo las políticas organizacionales y las expectativas familiares refuerzan roles de género.

Sandra Bem (1981) añade una dimensión psicológica enfatizando la internalización de estereotipos mediante el desarrollo de esquemas mentales que asocian rasgos masculinos con el poder y rasgos femeninos con la pasividad. Este constructo ayuda a comprender las autopercepciones de las trabajadoras mineras y sus decisiones profesionales, así como las resistencias frente a normas laborales impuestas.

Por último, González Gavaldón (1999) profundiza en la socialización genérica, enfatizando cómo los estereotipos de género se inculcan desde la infancia mediante prácticas educativas y mediáticas. Su enfoque destaca la continuidad entre la formación de la identidad de género y las trayectorias laborales, aportando un puente teórico entre los procesos tempranos de socialización y las experiencias de las mujeres en el mundo del trabajo.

2.1.1.1. Construcción Social y Simbólica del Género

La construcción social y simbólica del género es un proceso complejo y dinámico mediante el cual las sociedades asignan atributos específicos a hombres y mujeres, definiendo normas, roles y expectativas diferenciadas. Joan Scott (1986) señala que estas construcciones son resultado de contextos históricos y sociales específicos, operando a través de instituciones, discursos y prácticas cotidianas que legitiman relaciones desiguales de poder. La teoría de género resignifica paradigmas antiguos, tratando de dar respuesta a cómo las identidades y roles de género son construidos socialmente. En el caso de la minería chilena, esto se traduce en cómo las mujeres son a menudo relegadas a roles subordinados o invisibilizados dentro del entorno laboral. En el año 1995, Raewyn Connell introduce el concepto de masculinidad hegemónica, describiendo cómo ciertas formas de masculinidad dominan y definen lo que significa ser hombre en una sociedad. Para la realidad laboral nacional, este concepto de masculinidad hegemónica se manifiesta a través de una cultura laboral que valora la fuerza física y la resistencia emocional, atributos tradicionalmente asociados con los hombres dentro de este mundo, siendo este estereotipo una perpetuación de los roles de género. Este proceso es particularmente evidente en sectores como la minería, donde históricamente se ha considerado al hombre

como el actor principal y a la mujer como secundaria, reforzando un conjunto de creencias sobre las capacidades y roles que pueden desempeñar. En consecuencia, se generan barreras estructurales y simbólicas que dificultan la inclusión y permanencia de las mujeres que trabajan en el rubro laboral minero.

En total estas corrientes conforman una fuerte base desde la cual fundamentar metodológicamente la investigación cualitativa y permiten analizar los discursos, prácticas y estructuras que configuran las experiencias de género en la minería chilena.

2.1.1.2. Socialización Genérica

La socialización genérica es el proceso que permite a las personas aprender y adoptar comportamientos y actitudes apropiados para su género. Este proceso comienza en la infancia y continúa a lo largo de toda la vida. Desde una edad temprana, las niñas y los niños son instruidos en comportamientos que se alinean con las expectativas culturales de lo que significa ser "femenino" o "masculino". Esto incluye la transmisión de normas sobre la vestimenta, los intereses, y las actividades que se consideran adecuadas para cada género (Fernández Vargas, 2020), o como plantea León Rubio el año 1996, se espera en sociedad que los niños sean más activos y competitivos, mientras que las niñas son alentadas a ser más sumisas y cuidadosas. Esta diferenciación no solo afecta el desarrollo personal sino también las oportunidades futuras en áreas como la educación y el empleo. Como apoyo a esta idea, dentro de lo que es el contexto sociocultural chileno Teresa Valdés (2002) argumenta que el sistema educativo chileno cumple un rol activo en la reproducción de los estereotipos de género, limitando las trayectorias vocacionales y profesionales de niños y niñas desde edades tempranas. A través de prácticas pedagógicas y estructuras institucionales, se asignan simbólicamente espacios diferenciados: a los hombres se les orienta hacia disciplinas técnico-productivas, mientras que las mujeres son canalizadas hacia áreas del cuidado o las humanidades. Esta segregación no responde a capacidades innatas, sino a una construcción sociocultural profundamente enraizada, lo que refuerza la desigualdad estructural en el mercado laboral. Frente a esta realidad, Valdés plantea la urgencia de una transformación del currículo, la orientación vocacional

y la formación docente desde una perspectiva de equidad de género. Del mismo modo los centros de estudios juegan un rol trascendental en la socialización genérica a través de las interacciones con compañeros/as y profesores/as, los/as estudiantes aprenden sobre las expectativas sociales relacionadas con su género. Por ejemplo, los deportes pueden ser segregados por género, lo que refuerza estereotipos sobre habilidades físicas (González Gavaldón, 1999). Además, el contenido curricular puede perpetuar visiones tradicionales sobre el rol de hombres y mujeres en la sociedad. En el contexto nacional minero esto se refleja en la llamada tradición masculina dentro de la misma y a pesar de que se ha incrementado la participación femenina en la minería, muchas mujeres aún enfrentan barreras para acceder a puestos operativos o técnicos. El informe de Codelco de 2021 indica que solo el 8% de sus trabajadores son mujeres, reflejando un estereotipo persistente sobre el trabajo minero como una actividad masculina.

2.1.1.3. Estereotipos de Género

Los estereotipos de género constituyen generalizaciones simplificadas sobre las características atribuidas socialmente a hombres y mujeres. Sandra Bem (1981) plantea que estos estereotipos, además de afectar la percepción externa sobre capacidades y habilidades, son internalizados por los propios individuos, moldeando sus autoexpectativas y decisiones personales y laborales.

En sectores industriales como la minería, los estereotipos sobre la fortaleza física, capacidad técnica y liderazgo, tradicionalmente asignados a los hombres, se convierten en barreras explícitas e implícitas para las mujeres. Estos prejuicios generan situaciones de exclusión laboral, menor acceso a oportunidades de ascenso y situaciones de discriminación y acoso laboral, afectando directamente la permanencia y desarrollo profesional femenino en estos entornos.

Los estereotipos de género son creencias simplificadas sobre las características y comportamientos considerados apropiados para hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden ser positivos o negativos, pero suelen llevar hacia la discriminación. Funcionan

como atajos cognitivos que simplifican la comprensión del mundo social (Tajfel, 1984). Sin embargo, puede convertirse en una trampa cuando llevan a generalizaciones erróneas sobre individuos basadas únicamente en su género u origen socioeconómico. Esto tiende a generar consecuencias psicológicas significativas tanto para quienes son objeto de ellos como para quienes los sostienen, Williams y Best (1982) plantean que las mujeres pueden internalizar estereotipos negativos que afectan su autoestima y ambiciones profesionales.

Los estereotipos, según Blanca González (1999) también cumplen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él. Además, se motiva constantemente a reconocer y desafiar los estereotipos de género para lograr una sociedad más igualitaria y justa para todas las personas

2.1.1.4. Sistema Sexo-Género

El sistema sexo-género refiere a la estructura social mediante la cual se establecen jerarquías basadas en el sexo biológico, valorando cultural y socialmente lo masculino sobre lo femenino. Sylvia Walby (1990) explica que este sistema permea todas las dimensiones de la vida social, generando y reforzando desigualdades en ámbitos laborales, familiares y personales.

En el contexto minero, este sistema se manifiesta mediante una fuerte segregación ocupacional, donde las mujeres son relegadas a posiciones administrativas o de menor jerarquía. Además, condiciona la forma en que se perciben las responsabilidades familiares y laborales, aumentando la carga y estrés sobre las mujeres trabajadoras. El sistema sexo-género, así entendido, es una herramienta clave para comprender y abordar las desigualdades estructurales y simbólicas en industrias altamente masculinizadas.

Las implicaciones del sistema sexo-género son evidentes en diversas áreas sociales como el trabajo, donde se observa una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres (González Gavaldón, 1999). Las mujeres suelen estar subrepresentadas en posiciones de liderazgo debido a prejuicios arraigados sobre su capacidad para liderar.

“Las personas cuya identidad no coincide con las expectativas tradicionales enfrentan discriminación adicional y luchan por reconocimiento e igualdad” (León Rubio, 1996, p. 142).

Las implicaciones sociales derivadas del análisis del género son profundas e influyen en todos los aspectos de la vida cotidiana. El sistema sexo-género contribuye al mantenimiento de jerarquías sociales donde lo masculino es valorado más positivamente que lo femenino. Esta jerarquía no solo afecta a las mujeres, sino también a los hombres, quienes pueden verse presionados a conformarse con normas de masculinidad que limitan su expresión emocional y su capacidad para participar en roles considerados "femeninos", como el cuidado o la educación (González, 1999) esta idea se centra en la construcción social del género como un sistema de poder dinámico y relacional, no reducido únicamente a los roles masculinos y femeninos tradicionales (Scott, J. 1986). Este enfoque reconoce cómo las relaciones de género están profundamente entrelazadas con estructuras económicas, culturales y políticas.

A su vez, la discriminación basada en el género afecta el acceso al empleo y las oportunidades laborales para ambos géneros (González Gavaldón, 1999). Las mujeres siguen enfrentando obstáculos significativos para acceder a puestos tradicionalmente masculinos o para recibir salarios equitativos. Igualmente, los roles asignados por el sistema sexo-género afectan también las relaciones interpersonales; por ejemplo, se espera que los hombres sean dominantes mientras que las mujeres deben ser sumisas o complacientes (Williams y Best, 1982). Estas expectativas pueden dar lugar a dinámicas tóxicas en la relación laboral y de poder entre los hombres y mujeres.

2.2. Marco de Antecedentes

El presente marco de antecedentes tiene como finalidad analizar en profundidad el fenómeno de la participación femenina en la industria minera chilena, desde una perspectiva crítica de género. Para ello, se analizan los factores históricos, culturales, estructurales y normativos que han determinado la posición subordinada de las mujeres en este sector altamente masculinizado. La minería, tradicionalmente considerada un espacio exclusivo para hombres, ha reproducido estereotipos de género, discriminación y

prácticas excluyentes que persisten incluso en contextos donde existen marcos normativos orientados a la equidad.

En este sentido, se abordan las principales políticas públicas y normativas laborales que han buscado revertir estas desigualdades, tales como la Norma Chilena NCh 3262-2012, el Convenio 190 de la OIT y la Política Nacional Minera 2050, entendidos como instrumentos clave para avanzar hacia una transformación cultural e institucional en los espacios de trabajo. Su implementación en el sector minero responde a la necesidad de garantizar ambientes laborales más seguros, igualitarios y libres de violencia, a la vez que promueven la participación activa de las mujeres en todos los niveles del rubro minero.

Además, se examina el estado del conocimiento sobre la temática a través de estudios recientes tanto a nivel nacional como internacional, que permiten identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres en la minería. Entre estos, destacan el estudio “Mujer y Minería 2022”, el cual se examina detalladamente para identificar sus principales hallazgos sobre las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el sector, tales como la baja presencia de mujeres en cargos de liderazgo, la prevalencia de ambientes laborales sexistas, la percepción de que las mujeres deben adaptarse a una cultura organizacional masculina y la escasa efectividad de los canales de denuncia frente al acoso o discriminación laboral e investigaciones del Foro Intergubernamental sobre Minería. El estudio también destaca otros aspectos relevantes para comprender el estado actual de la problemática, como la necesidad de adaptar políticas de conciliación trabajo-familia, la desconfianza generalizada en los mecanismos internos de denuncia, la escasa representación simbólica femenina en la industria, y la urgencia de promover redes de apoyo, formación con perspectiva de género y referentes femeninos visibles que impulsen una transformación organizacional sostenida. Estos antecedentes permiten contrastar la efectividad de las políticas implementadas con las vivencias concretas de las mujeres que se insertan en este rubro, evidenciando avances, pero también tensiones y resistencias al cambio. Frente a esta problemática, distintas empresas mineras han implementado iniciativas internas orientadas a mejorar la equidad de género, tales como programas de formación en liderazgo femenino, protocolos para la prevención del acoso, comités de equidad de género y ajustes en los turnos laborales para facilitar la conciliación familiar.

En paralelo, desde el sector público, se han promovido políticas como la Estrategia de Igualdad de Género en Minería 2021, impulsada por el Ministerio de Minería, que articula acciones entre actores públicos y privados para incrementar la participación femenina, mejorar las condiciones laborales y erradicar prácticas discriminatorias dentro del sector. Estas medidas refuerzan el marco normativo ya existente y buscan acelerar el cumplimiento de los compromisos establecidos en la Política Nacional Minera 2050.

Finalmente, el marco de antecedentes se estructura en tres partes. Primero, se presentan los antecedentes normativos y políticos que han impulsado la equidad de género en la minería chilena. Segundo, se analizan estudios previos y evidencia empírica sobre la realidad de las trabajadoras en la industria, con énfasis en los desafíos y barreras persistentes. Y en tercer lugar, se plantean las conclusiones preliminares que surgen del análisis de esta información, las cuales permiten delimitar los desafíos actuales y proyectar líneas de acción para una mayor inclusión y transformación en el sector minero.

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral ha enfrentado numerosos desafíos, incluyendo la persistencia de estereotipos y la aparición de desigualdades. Esto ha llevado a la necesidad de implementar diversas leyes y políticas públicas destinadas a aspectos regulares como las responsabilidades de cuidado, las diferencias salariales y la prevención del acoso laboral, entre otros. En este contexto, y como respuesta a una creciente demanda por transformar las condiciones laborales en sectores históricamente masculinizados, se promulgaron instrumentos normativos claves como la Norma Chilena NCh 3262-2012 y el Convenio 190 de la OIT.

Ambos marcos fueron diseñados con el objetivo de hacer frente a problemáticas estructurales persistentes en sectores como la minería, donde las trabajadoras no solo enfrentan barreras de acceso y promoción laboral, sino también ambientes laborales hostiles, prácticas sexistas normalizadas y una débil institucionalidad en la gestión de la equidad de género. En particular, la implementación de estas normativas en la minería responde a la urgente necesidad de corregir desigualdades profundas, mejorar las condiciones de seguridad y convivencia, y avanzar hacia un modelo de desarrollo más justo, competitivo y sostenible.

La NCh 3262 proporciona un sistema de gestión diseñado para fomentar la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, impulsando la corresponsabilidad en las organizaciones. Su implementación incluye medidas para reducir las brechas de género y establecer un entorno laboral más inclusivo. Empresas como Codelco, Minera Candelaria, Minera El Abra y SQM ya han adoptado esta norma, integrándola en sus políticas de sostenibilidad y equidad. En el sector minero, su adopción ha sido clave para formalizar acciones que antes estaban dispersas o eran voluntarias, promoviendo una institucionalización real de la equidad.

Por su parte, el Convenio 190 de la OIT, ratificado en Chile en marzo de 2023 y en vigor desde junio de 2024, se implementó en respuesta a la alarmante prevalencia de acoso, discriminación y violencia de género en los entornos laborales, incluida la industria minera. Este convenio representa el primer instrumento internacional que reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, abordando de manera integral estas conductas desde un enfoque preventivo, sancionador y reparador. Su incorporación en la minería tiene como finalidad enfrentar directamente las situaciones de acoso sexual y violencia simbólica que históricamente han afectado a las mujeres trabajadoras del rubro, garantizando mecanismos efectivos de denuncia, protección y reparación, así como políticas empresariales que resguarden la integridad de todas las personas.

Ambos instrumentos se articulan con la Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050), para un desarrollo minero sostenible, inclusivo y alineado con los desafíos sociales y ambientales. Esta política plantea explícitamente el compromiso de aumentar la participación femenina en la minería, estableciendo metas concretas, tales como alcanzar al menos un 30% de participación de mujeres en la industria al año 2050. La PNM 2050 reconoce que avanzar hacia una minería más inclusiva no solo responde a principios de equidad y derechos humanos, sino que también constituye una condición para la innovación, la productividad y la sostenibilidad del sector. En este sentido, la implementación del Convenio 190 y la NCh 3262 se convierte en una vía operativa clave para cumplir los objetivos de esta política pública de largo plazo.

El presente apartado menciona la problemática de la subrepresentación femenina en el sector minero, donde la participación de las mujeres a nivel internacional varía entre un 9% y un 25%. A pesar de los esfuerzos históricos de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919 por fomentar condiciones laborales más equitativas, las mujeres aún enfrentan múltiples barreras estructurales y culturales, tales como estereotipos de género, actitudes machistas y entornos laborales hostiles. Si bien se han registrado ciertos avances normativos, persisten desafíos importantes como la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

World Bank (2012, como se citó en Comisión Nacional de Productividad, 2017, p.19) argumentó que para las mujeres, incorporarse al mercado formal las empodera, reduce su vulnerabilidad y les permite mejorar los niveles de vida en su hogar, toda vez que mujeres con mayor control sobre los recursos financieros invierten más en la salud y educación de los hijos, la fuerza laboral del futuro.

2.2.1 Los desafíos de género en la minería a nivel internacional

En estudios internacionales en el rubro de la minería, los datos de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] reflejan una notable subrepresentación femenina. Suecia lidera con un 25 % de participación de mujeres en el empleo minero total, mientras que en otros países este porcentaje varía entre el 9 % y el 19 %, evidenciando una baja representación femenina en general. (Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible [IGF]), 2023, p. 18).

Desde 1919, la OIT ha trabajado de forma continua para promover el empleo digno, estableciendo estándares, diseñando políticas y ejecutando programas destinados a garantizar condiciones laborales justas para hombres y mujeres. Su enfoque está alineado con la justicia social y el respeto a los derechos humanos y laborales, fundamentales para alcanzar una paz duradera y universal. (IGF, 2023, p. 20).

En países de América Latina, los sesgos de género persisten como barreras significativas para la participación femenina en la minería a gran escala. En Perú, el Informe Mundial Mujeres y la Mina del Futuro, realizado el año 2023, evidencia que las actitudes machistas y la división de roles según el género, tanto en el hogar como en el trabajo, siguen siendo obstáculos importantes. Estos prejuicios impactan negativamente

la contratación, las oportunidades de ascenso y los niveles salariales de las mujeres, calculando en estereotipos erróneos sobre su productividad (IGF, 2023).

Estudios en Brasil revelaron que, además de enfrentar actitudes sexistas, se supone que las mujeres podrían abandonar sus empleos para seguir a sus parejas, limitando sus posibilidades de acceder a trabajos en regiones remotas (IGF, 2023).

Por otro lado, en Argentina se destacó que los prejuicios inconscientes sobre las responsabilidades no remuneradas de las mujeres restringen su integración al mercado laboral. Este panorama se refuerza por la cultura predominantemente masculina del sector minero, caracterizada por numerosos sesgos que dificultan la participación y el reconocimiento de las mujeres en roles de liderazgo.

El Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF, 2023) menciona que las barreras que enfrentan las mujeres en la minería a gran escala comienzan mucho antes de que lleguen al lugar de trabajo, según diversos informes. Desde su etapa de formación y capacitación, especialmente en carreras relacionadas con la industria, ya deben lidiar con actitudes sexistas y estigmas que limitan su acceso y desarrollo en estas áreas

Un ejemplo claro se encuentra en el informe de línea base de Australia, donde se destaca cómo los estereotipos y prejuicios desalinean a muchas mujeres de elegir carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Incluso aquellas que logran ingresar al sector minero no están exentas de obstáculos, enfrentándose con frecuencia a discriminación de género y situaciones de acoso sexual en sus entornos laborales (IGF, 2023, p.24).

Estas experiencias no solo afectan su bienestar personal, sino también sus posibilidades de crecimiento profesional, perpetuando la subrepresentación femenina en el sector. Siguiendo al estudio realizado en Australia, este resaltó que cuando son “la única mujer” en ese lugar de trabajo existe un riesgo mayor de quedar expuestas a prejuicios y discriminación, que cuando hay otras mujeres (Leanin, McKinsey y Company, 2021, como se citó en el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF). 2023, p. 24)

La evaluación externa de la cultura del ámbito laboral que realizó la compañía Río Tinto (Broderick y Company, 2022, como se citó en International Institute for Sustainable Development. 2023, p. 24) evidenció que, en sus operaciones canadienses, la prevalencia de acoso sexual es mucho mayor hacia las mujeres (27 %) que hacia los hombres (5 %).

Finalmente, el estudio en Australia concluye que, las mujeres en la minería a gran escala enfrentan un entorno hostil, marcado por violencia, acoso y discriminación, que rara vez se denuncia o se resuelve de manera efectiva, por lo que estas situaciones son comunes en la industria, especialmente en regiones mineras remotas, donde las trabajadoras están más expuestas a riesgos de acoso sexual y discriminación. (IGF, 2022a).

Un patrón similar se identifica en Sudáfrica, donde las empleadas mineras informaron que los incidentes de acoso sexual y violencia de género persisten incluso en minas subterráneas. En Canadá, los hallazgos son igualmente preocupantes: el 78 % de los incidentes de discriminación y acoso no se denuncian, y solo el 17 % de los casos resultan en la cesación del comportamiento del agresor (IGF, 2022c). La reticencia para denunciar se relaciona, en parte, con el miedo a represalias y la falta de sistemas adecuados para tratar estos casos, que no siguen los mismos procedimientos que los incidentes de salud o seguridad laboral. Esta falta de visibilidad perpetúa el problema y deja a las mujeres en una posición de vulnerabilidad.

2.3 Marco Contextual

2.3.1. Historia minera de Chañarcillo y participación femenina

Esta investigación se basa en el análisis de la historia minera de Chañarcillo, ubicada en la ciudad de Copiapó, en la actual Región de Atacama. Para comprender la importancia histórica que ha tenido la minería en esta región, es necesario retroceder al siglo XIX, cuando se produjo uno de los hitos más significativos del ciclo minero chileno, el descubrimiento del yacimiento de plata de Chañarcillo en 1832, El hallazgo del mineral de Chañarcillo, ubicado a 90 kilómetros al sur de Copiapó, fue obra de Juan Godoy, un mestizo y pastor de cabras que encontró un yacimiento de plata de alta ley” (Museo

Regional de Atacama, s.f., p. 3). Este descubrimiento impulsó un auge económico y social en la región, atrayendo a miles de trabajadores y generando una comunidad diversa de mineros y comerciantes. (Museo Regional de Atacama, s.f., p. 4).

Durante su apogeo, Chañarillo llegó a albergar entre 8.000 y 10.000 habitantes, quienes enfrentaron duras condiciones laborales en busca de prosperidad (Museo Regional de Atacama, s.f., p. 5). A lo largo del siglo XIX, la minería en Atacama se consolidó como el eje central de la economía nacional, complementando la explotación de otros minerales como el cobre y el oro. Sin embargo, las crisis económicas, las fluctuaciones en los precios internacionales y la falta de tecnologías avanzadas afectaron periódicamente el desarrollo del sector (El Copiapino, 1845, p. 2).

En este contexto, la participación femenina en la industria minera fue escasa y restringida principalmente a labores de apoyo como lavanderas, cocineras o comerciantes en las inmediaciones de los campamentos. La minería, históricamente concebida como un oficio masculino, limitó las oportunidades laborales de las mujeres debido tanto a los riesgos físicos como a las normas sociales de la época. Sin embargo, algunas investigaciones han comenzado a cuestionar esta visión tradicional, visibilizando que, pese a las restricciones impuestas por la época, las mujeres también estuvieron presentes en el rubro minero.

Como señalan Olivares Di-Paolo et al. (2020, p. 9), aunque la historiografía ha retratado a Atacama como una sociedad fuertemente masculinizada, "representada en crónicas e investigaciones desde una óptica que puede considerarse sesgada", el hecho de que el rubro minero emplea mayoritariamente a hombres no justifica la invisibilización o el sesgo de género en relación con los roles que cumplieron las mujeres como miembros activos de estos espacios y sociedades. Esto resulta aún más evidente cuando fuentes primarias, como censos y registros de distintas minas, constatan la presencia de numerosas mujeres en dicho contexto, permitiendo cuestionar la invisibilización de sus aportes. Entre las mujeres destacadas de la época se encuentra Juana A. de C., mencionada por Franz, un viajero y autor del ensayo científico *Una rápida excursión por el desierto de Taltal* (1886), quien la describe en el apartado II de su obra como una auténtica minera y exploradora del desierto, resaltando su rol como propietaria de diversas pertenencias mineras.

“La Juana es minera hasta la médula de los huesos, tiene faenas establecidas en Cachinal y otros minerales, las que dirige (sic) y atiende personalmente entrando a las minas y disponiendo con acierto el orden de los trabajos” (...) “La Juana es un tipo que sólo se ve en los centros mineros y que revela todas las cualidades de nuestra raza trabajadora del norte”. (Olivares Di-Paolo et al, 2020, p. 15).

Asimismo, una correspondencia fechada en Copiapó el 3 de junio de 1858 y dirigida al diario santiaguino El Ferrocarril hace referencia a Rita Mercado, una chilena residente de Caldera. En uno de los párrafos de la carta, el corresponsal alude:

“Pero lo que ha llamado la atención en estos días es el metal que producen las minas Santa Inés y San Antonio del Retiro que trabaja doña Rita Mercado y Cía. Esta minera, después de algún tiempo de luchar con la falta de recursos, un pleito y la escasez de protección, ha venido por último a ver brillar el astro de su esperanza futura: sus dos minas están en buen estado, se bajan metales continuamente, en ella en persona las asiste” (Olivares Di-Paolo et al, 2020, p. 15).

Con el paso del tiempo, la participación de las mujeres en la minería fue aumentando lentamente. Según Ortiz Tapia (2018), en el siglo XX comenzaron a integrarse en funciones administrativas, aunque su presencia en áreas técnicas y operativas continuó siendo limitada. Para la década de 1970, apenas entre un 5% y un 10% de quienes trabajaban en minería eran mujeres.

2.3.2. Contexto regional

La Región de Atacama, ubicada en el norte chico de Chile, abarca una superficie de 75.176 km, lo que equivale al 9,9% del territorio nacional. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuenta con una población de 286.168 habitantes, de los cuales 144.420 son hombres y 141.748 mujeres.

Atacama es reconocida históricamente por su fuerte actividad minera, consolidándose como uno de los principales centros de producción de minerales del país. Actualmente, la mayor productividad minera de la región se concentra en la extracción de cobre, mineral que ha sido clave para el desarrollo económico nacional. Entre las operaciones mineras

más relevantes en la región se encuentran: Salares Norte, Cerro Negro Norte, Planta Magnetita, El Salvador, La Coipa, Lobo-Marte, Maricunga, Ojos del Salado, Distrito Candelaria, Caserones y Mina Los Colorados. Estas faenas contribuyen significativamente a la economía regional y posicionan a Atacama como un polo estratégico en la industria minera del país.

2.3.3. Contexto nacional

A nivel nacional, la participación femenina en la minería ha estado marcada por una evolución legislativa significativa. En 1935, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio N°45, que prohibía la ocupación de mujeres en labores mineras subterráneas, sin importar la edad. Esta normativa reflejaba una intención de proteger a las mujeres de condiciones laborales peligrosas, aunque también perpetuó la exclusión de género en este sector.

Sin embargo, recién en 1996 se derogó el artículo N°15 de la Ley 18.620 a través del Código del Trabajo, lo que permitió la incorporación legal de las mujeres en faenas mineras subterráneas (Álvarez, 2022).

Desde entonces, y gracias al impulso de políticas de inclusión, la participación femenina ha ido en aumento, aunque todavía existen brechas importantes. Un hito relevante en el ámbito regional fue la creación de la Mesa Mujer y Minería en Atacama en 2018, instancia que ha promovido medidas concretas para acortar las desigualdades salariales y aumentar la presencia femenina en cargos técnicos y de liderazgo. Este proceso ha significado un cambio profundo en una industria históricamente masculinizada, abriendo espacios de desarrollo para nuevas generaciones de mujeres.

CAPÍTULO III: Marco Metodológico

En esta sección se describen las metodologías utilizadas y sus características en el desarrollo de la investigación. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos a aplicar

con las sujetas de estudio en el contexto de la participación de la mujer en la industria minera en la región de Atacama.

3.1. Paradigma Interpretativo

El equipo investigador adoptó el paradigma interpretativo, ya que buscó comprender la realidad de las trabajadoras del sector minero a través de sus testimonios y experiencias vividas. Se analizó la realidad de las mujeres en la minería de la Región de Atacama, identificando los factores que influyeron en su permanencia y desarrollo profesional dentro de la industria.

Miranda y Ortiz (2020), indicaron que el paradigma interpretativo surge como una alternativa al paradigma positivista puesto que “Toma como punto de partida la idea de la dificultad para comprender la realidad social desde las lógicas cuantitativas”, por lo tanto, este paradigma “se fundamenta en las subjetividades y da cabida a la comprensión del mundo desde la apropiación que de él hacen los individuos”

3.2. Enfoque

El enfoque bajo el cual se sustenta esta investigación es el enfoque cualitativo, ya que resulta ideal para abordar la problemática de investigación, y poder responder a los objetivos planteados. Este enfoque facilita un contacto cercano con las participantes en su entorno laboral, permitiéndoles compartir desde su perspectiva su participación en la industria minera con sus propias palabras.

Desde este punto de vista, la descripción detallada de sus experiencias no solo permite interpretar los fenómenos observados, sino también aspectos claves del impacto que su participación tiene en sus vidas personales y profesionales. Tal como lo señala Sampieri et al. (2014) que “La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explotandolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 358).

Esto permite captar no sólo los hechos objetivos, sino también su descripción, sus emociones, percepciones y el significado que las participantes asocian a sus vivencias,

considerando las dinámicas laborales y culturales propias del sector para entenderlas en el contexto en el que ocurren. Poder comprender las experiencias vividas radica en la necesidad de dar protagonismo al relato de las participantes, quienes han enfrentado diversas barreras en una industria tradicionalmente denominada para hombres. Rescatar sus vivencias desde su propia perspectiva, no solo contribuye a una mayor comprensión de su realidad, sino que también visibiliza sus contribuciones y desafíos sobre la inclusión de las mujeres en la minería y aportando elementos para la construcción de políticas y prácticas más equitativas.

3.3. Tendencia

Utilizamos como tendencia de investigación la narrativa, ya que esta permite explorar y comprender las experiencias humanas desde una perspectiva subjetiva, otorgando significado a los hechos a través de los relatos personales. La tendencia narrativa es fundamental porque no solo se enfoca en describir los hechos, sino en comprender cómo las personas les otorgan significado mediante sus relatos. Según Silva Batatina (2017), la investigación narrativa se ubica dentro del paradigma cualitativo, que supone una aproximación natural e interpretativa de la subjetividad y ofrece muchas posibilidades para investigar el yo, lo personal y lo social, así como las relaciones entre las identidades, las culturas y la estructura u organización (p. 5).

Narrar la experiencia situada en el territorio con su contexto social, político y cultural, fomenta la posibilidad de poder generar cambios en la política social y pública, ya que los relatos de las participantes pueden evidenciar las barreras estructurales, las desigualdades de género, además de generar oportunidades de mejora al visibilizar sus relatos y mostrar el impacto real de las políticas actuales y la necesidad de generar ajustes en políticas más inclusivas y equitativas.

3.4. Tipo de estudio

Estudio Descriptivo

El tipo de estudio a utilizar es el descriptivo, debido a que se busca hacer un análisis de perfiles y procesos u otros fenómenos vividos por mujeres del rubro minero del norte de Chile y para esto la investigación se enfoca en documentar situaciones o eventos para describirlos de manera precisa y detallada. En el caso de este estudio es información nueva, pero en base a estudios ya realizados o que han sido abordados antes, pero desde una nueva perspectiva.

Para Hernández Sampieri et al., (2014) un estudio descriptivo se define como aquel que "busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 117).

3.5. Técnicas

Las técnicas de recolección de información en la investigación son un método o herramienta que permite obtener los datos necesarios para comprender el contexto en que se desarrolla el objeto/sujeto de estudio, en esta ocasión la técnica que se utilizó fue la Entrevista semiestructurada.

Las entrevistas semiestructuradas presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas "debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidad" (Díaz-Bravo et al., 2013). También menciona que:

En la entrevista semiestructurada, durante la propia situación de entrevista el entrevistador requiere tomar decisiones que implican alto grado de sensibilidad hacia el curso de la entrevista y al entrevistado, con una buena visión de lo que se ha dicho. Por ejemplo, ante una pregunta que ya se haya respondido, tal vez de paso, se tendrá que decidir si se realiza de nuevo para obtener mayor profundidad o dejarla fuera. Otro reto es el manejo de un tiempo limitado y el interés por hacer todas las preguntas de la guía. Asimismo, el entrevistador debe estar alerta de su comportamiento no verbal y sus reacciones ante las respuestas, para no intimidar o propiciar restricciones en los testimonios del entrevistado. (Díaz-Bravo et al., 2013. p. 164)

3.5.1 Instrumentos

Respecto al instrumento se diseñó, una malla temática (Anexo 7.2) que enmarca la entrevista semiestructurada, se construyó con el fin de dar cumplimiento al objetivo general y los específicos, estos desprendiéndose de las diversas dimensiones y categorías analíticas que se abordaron dentro de esta entrevista a las mujeres trabajadoras en el rubro minero en Atacama. También se diseña un guión de entrevistas (Anexo 7.3) organizado según los 3 bloques temáticos que se manejan desprendidos de los objetivos específicos. Según los criterios de inclusión descritos en el punto 3.7. En función de los objetivos específicos y teniendo en cuenta las preguntas de investigación, también, todas las personas que participen en la investigación deberán rellenar un consentimiento informado (Anexo 7.4) que explicita las condiciones de participación de la investigación.

A modo de complemento, la siguiente tabla organiza los instrumentos utilizados para la entrevista semiestructurada y el futuro análisis documental.

| TÉCNICA | INSTRUMENTO | DESCRIPCIÓN Y CONCORDANCIA |
|---------|----------------------------|--|
| | Malla Temática (Anexo 7.2) | Cuadro que articula objetivos específicos con temas y preguntas clave, garantizando cobertura sistemática de categorías teóricas y asegurar coherencia interna de la guía. |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Entrevista semiestructurada | Guión de entrevista (Anexo 7.3) | Formato con preguntas abiertas de sondeo y cerradas para datos específicos, organizada en tres bloques temáticos por categoría, alineadas con los objetivos de investigación.: 1.Desafíos y barreras de género 2.Oportunidades de desarrollo profesional 3. Estrategias y redes de apoyo |
| | Consentimiento informado (Anexo 7.4) | Documento que detalla propósito, voluntariedad, confidencialidad, uso de datos y eliminación de estos, indispensable para la ética de la entrevista. |
| Análisis documental | Matrices de codificación en Atlas.ti (Anexo 7.9) | Paquetes de códigos que organizan de manera sistemática políticas y discursos institucionales bajo categorías de la Teoría de Género. |
| | | Paquetes de códigos teóricos y emergentes que sistematizan la información de políticas y discursos institucionales, vinculados a categorías de la Teoría de Género. |

3.6. Población y Muestreo

De acuerdo con Arias-Gómez, et al. (2016, p.5) la población se conoce como la delimitación del grupo a estudiar, basado en ciertas características clínicas, demográficas, sociales, estilos de vida, etc.

En la ejecución de la investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a 14 mujeres vinculadas a la industria minera en la región de Atacama, mayoritariamente en áreas de administración y faena, durante el primer semestre del 2025. En todo momento se garantiza el anonimato de las participantes y la invitación a participar se efectuó tras la firma del consentimiento informado.

En relación al muestreo por bola de nieve, también llamado muestreo en cadena “es una estrategia utilizada en la investigación cualitativa para identificar casos de interés a partir de contactos iniciales que conocen a otras personas relevantes para el estudio” (Martínez-Salgado, 2012, p. 616).

La muestra de participación es parte de las técnicas no probabilísticas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad (Sampieri et al., 2014, p. 386). Se invita a participar a mujeres involucradas en la industria minera de la región de Atacama, utilizando las redes y contactos de la docente que guía el proceso. Esta docente ha asumido el compromiso de realizar un estudio sobre la participación de las mujeres en dicha industria. Las participantes de la muestra fueron seleccionadas mediante criterios de inclusión.

El proceso consiste en que las primeras participantes identificadas recomienden a otras que cumplan con los criterios de inclusión del estudio, permitiendo ampliar gradualmente la muestra, basándose en la red de relaciones de las participantes iniciales. Básicamente, el método de muestreo de bola de nieve se fundamenta en que las sujetas iniciales generan a las sujetas adicionales, de ahí nace el concepto “bola de nieve”.

3.7 Criterios de inclusión

Arias-Gómez, et al. (2016) menciona que los criterios de inclusión son todas las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de estudio para que sea parte de la investigación. Estas características, entre otras, pueden ser: la edad, sexo, grado escolar, nivel socioeconómico, tipo específico de enfermedad, estadio de la enfermedad y estado civil.

Para garantizar la focalización del estudio y el logro del objetivo general y los específicos, se determinan los criterios de inclusión que precisan las características que deben reunir las mujeres participantes de esta investigación:

- Mujeres trabajadoras en el rubro minero de la región de Atacama (como se establece en los capítulos I y II) que se desempeñen en áreas operativas y/o administrativas.
- Al menos 1 año de experiencia laboral
- Aceptar voluntariamente participar

| CRITERIO | CONDICIÓN | JUSTIFICACIÓN |
|-----------------|----------------------------|---|
| Experiencia | ≥ 1 año en minería | Asegura relatos con una base laboral estable mínima. |
| Área de faena | Superficie / Subterránea | Capturar las diferencias contextuales de estas áreas. |
| Cargo | Administrativo / Operativo | Contrastar las percepciones según la responsabilidad de su cargo. |

Para evitar sesgos, solo se consultó si conocían otras mujeres que trabajasen en el rubro laboral minero que cumplieran las condiciones, así impidiendo que las futuras entrevistadas pudiesen tener predisuestas sus respuestas debido a experiencias positivas o negativas pautadas por la trabajadora del rubro minero que las recomendó y estableció contacto.

3.8. Recolección de Datos

El presente trabajo se basa en un proceso de recolección de datos cualitativos, orientado a comprender la experiencia de mujeres que se desempeñan en la industria minera de la Región de Atacama. Para ello, se definieron objetivos claros que guiaron el desarrollo de la investigación y la búsqueda de información relevante y significativa.

Para efectos investigativos, se dividió en 3 fases:

Fase 1: Revisión de antecedentes y documental

Esta etapa consistió en la lectura y análisis exhaustivo de investigaciones y normativas relevantes para enmarcar teóricamente el estudio. Se revisaron el Estudio Mujer y Minería 2022, el Convenio 190 de la OIT, la Norma Chilena NCh 3262 y el Monitoreo de Indicadores de Género de la Alianza CCM-Eleva. A partir de la documentación anterior, junto con la literatura académica sobre construcción social y simbólica del género, masculinidades hegemónicas, patriarcado estructural, estereotipos de género y socialización genérica, se definieron los ejes conceptuales y se construyó un Guión de entrevista (Anexo 7.3) y la malla temática (Anexo 7.2), asegurando que cada bloque de preguntas conectara con un pilar teórico como mínimo de los anteriormente mencionados. Estas fueron estructuradas en base a tres objetivos específicos, los cuales fueron explicados previamente a las de sus colegas y jefaturas, así como los desafíos que han debido enfrentar.

Posteriormente, la información recopilada fue analizada a través del software Atlas.ti, lo que permitió codificar los testimonios de acuerdo con los siguientes objetivos:

1. Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.
2. Explorar las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería.

3. Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres que trabajan en el rubro minero para afrontar las barreras laborales y cómo estas contribuyen a su permanencia y avance profesional.

Fase 2: Trabajo de campo y entrevistas semiestructuradas

Acceso al terreno: A través de la docente guía se estableció contacto inicial con 4 trabajadoras del rubro minero que fueron entregando información y contacto hasta cumplir con las 14 candidatas a través del muestreo por bola de nieve, así encajando en los criterios de inclusión (1 año de experiencia en el rubro de la minería en roles operativos y/o administrativos). Dentro de las 3 candidatas iniciales se logró dar contacto con el programa Women in Mining (WIM), dando cuenta que en su mayoría, las mujeres trabajadoras en el rubro minero que fueron contactadas participaban de esta red y a través de la misma se logró llegar finalmente a las 14 entrevistadas.

Pilotaje: El guión de entrevista (Anexo 7.3) y la malla temática (Anexo 7.2) se probaron con la primera entrevistada, ajustando preguntas para asegurar que estas exploraran las categorías teóricas.

Desarrollo de entrevistas:

Durante el desarrollo de las entrevistas, se realizaron al menos 3 presencialmente y 9 de manera telemática por video conferencia (Meet). Estas tuvieron una duración media de 60 minutos, realizándose en un rango de entre 30 y 90 minutos según se explayase y se lograra obtener la información necesaria de cada entrevistada, a las cuales se les leyó el **Consentimiento informado** (Anexo 7.4) antes de cada sesión para que ellas los firmaran ipso facto.

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta el criterio de saturación. En la investigación cualitativa se entiende la saturación según Krueger y Casey, 2000, como se citó en C. Martínez, 2012, como el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos. Mientras sigan apareciendo nuevos datos o nuevas ideas, la búsqueda no debe detenerse (p. 619)

Fase 3: Transcripción y sistematización

Por último, una vez llegada la etapa de saturación, se comienza la fase de transcripción de las entrevistas, y la sistematización y organización de la información para proceder al análisis de narrativo asistido con software de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti.

3.9. Análisis de Datos

Al hablar de análisis de datos aludimos al proceso mediante el cual se ordena y sistematiza la información obtenida en el trabajo de campo: consiste en identificar y construir códigos y categorías analíticas sobre la unidad de análisis definida. Este proceso se inicia a partir de la transcripción textual de las entrevistas semiestructuradas realizadas a las 14 mujeres trabajadoras en el rubro minero, durante el primer semestre del presente año.

Mediante las informaciones entregadas por las mujeres trabajadoras en el rubro minero en las entrevistas que se les realizaron, se inicia el análisis narrativo de las entrevistas semiestructuradas. Este tipo de análisis permite generar una estructura narrativa para presentar las historias de forma en que se entienda su contexto en el tiempo/espacio en que suceden y la trama personal de sus participantes. Además, facilita la creación de un análisis temático que busque las narrativas más recurrentes dentro de los datos obtenidos para su posterior categorización y codificación.

Por ello, la utilización de la herramienta Atlas.Ti supone un apoyo crucial ya que permite la organización de datos complejos en estudios de carácter cualitativos. ATLAS.ti facilita la centralización y organización de grandes volúmenes de datos de diversas fuentes. Las entrevistas con mujeres trabajadoras mineras en la región de Atacama se importarán al software, donde se gestionarán por categorías, facilitando un análisis segmentado de temas a codificar y permitiendo una codificación eficiente de múltiples datos cualitativos, lo que es esencial para identificar patrones y temas emergentes, facilitando el análisis de los temas a tratar en los relatos de las participantes. También ofrece herramientas de visualización que ayudan a representar gráficamente relaciones entre conceptos clave. Esto permite hacer una relación directa entre las experiencias a tratar en las entrevistas y su correspondiente cita textual metodológica, facilitando el rigor metodológico al registrar

cada etapa del análisis, proporcionando trazabilidad y permitiendo auditorías, reforzando la confirmabilidad y fiabilidad de la investigación. participante.

3.10 Calidad de la Investigación

Para garantizar la calidad en esta investigación cualitativa, el equipo investigador aplicó los cuatro criterios fundamentales propuestos por Lincoln y Guba (1985), que se presentan como alternativas a los criterios tradicionales de la investigación cuantitativa (validez, confiabilidad y objetividad): credibilidad, fiabilidad, confirmabilidad y transferibilidad. La credibilidad se entendió como la exactitud con que los hallazgos reflejaron el fenómeno estudiado, y se validó mediante la participación activa de las personas investigadas. La fiabilidad se aseguró garantizando consistencia en los procedimientos y análisis, procurando que los datos mantuvieran congruencia dentro del contexto de estudio. Para lograr la confirmabilidad, se desarrolló un análisis transparente, libre de prejuicios del equipo investigador. Por último, se consideró la transferibilidad, que evalúa la aplicabilidad de los hallazgos en otros contextos similares, respetando las particularidades del estudio original (Lincoln y Guba, 1985, pp. 301, 316–317, 320).

A continuación, se describen las estrategias metodológicas aplicadas para cada uno de estos criterios en el estudio sobre la participación laboral de las mujeres en la minería de la Región de Atacama:

1. Credibilidad

El equipo recurrió a la triangulación mediante múltiples fuentes de datos, tales como entrevistas semiestructuradas, análisis de políticas públicas (Convenio 190 de la OIT, Norma Chilena NCh 3262-2012), revisión de literatura previa sobre género en minería (Estudio “Mujer y Minería 2022”) y datos estadísticos (INE y SERNAMEG) sobre la participación laboral femenina en la minería regional. Los hallazgos preliminares fueron compartidos con las participantes para validar que sus percepciones y experiencias fueron interpretadas correctamente (Lincoln y Guba, 1985). Se realizó una inmersión prolongada mediante el acceso continuo a las participantes durante un semestre académico, lo que

permitió profundizar en el contexto de las mujeres trabajadoras en el rubro minero con al menos un año de experiencia.

2. Fiabilidad

El equipo definió estándares claros, detallando las razones detrás de la elección del diseño metodológico, los criterios de selección de participantes y el uso de herramientas tecnológicas (Atlas.ti) para la codificación y análisis de datos cualitativos. Las transcripciones y análisis fueron revisados de forma colaborativa para minimizar sesgos y asegurar coherencia (Lincoln y Guba, 1985). Se mantuvieron registros de auditoría que documentaron las decisiones metodológicas y cambios realizados durante el proceso, facilitando la replicación del estudio en contextos similares.

3. Confirmabilidad

Se respaldó la confirmabilidad mediante la inclusión de citas textuales y análisis detallados basados en evidencia empírica, como los registros de entrevistas realizadas y el análisis de políticas públicas relevantes, incluyendo la Ley Karin (Ley 21643, Código del Trabajo, 2024). Se emplearon matrices de datos que vinculan directamente las citas textuales con las interpretaciones y conclusiones del equipo investigador. Asimismo, se documentaron reflexiones personales y decisiones metodológicas en un registro de reflexividad para identificar y controlar posibles sesgos. Se enfatizó el uso de datos crudos para garantizar transparencia en las interpretaciones, y se sometieron los hallazgos a auditorías externas para asegurar la objetividad y transparencia del proceso analítico (Lincoln y Guba, 1985).

4. Transferibilidad

El equipo proporcionó descripciones contextuales detalladas sobre las condiciones laborales de las mujeres en la minería de Atacama, lo que permitió evaluar la aplicabilidad de los hallazgos a otras regiones mineras de Chile o a otros sectores laborales masculinizados. Se entregó densidad descriptiva del contexto minero, incluyendo factores organizacionales y socioculturales que afectan la inclusión femenina. Finalmente, el marco teórico, basado en la Teoría de Género y el concepto de masculinidad hegemónica

(Connell, 1995), permitió extrapolar los hallazgos a otros sectores laborales masculinizados.

Densidad descriptiva: Se proporcionaron descripciones detalladas del contexto minero de Atacama, incluyendo factores organizacionales y socioculturales que afectaron y afectan a la inclusión femenina.

Conexión con teorías: El marco teórico basado en la Teoría de Género y el concepto de masculinidad hegemónica (Connell, 1995), permitió extrapolar los hallazgos a otros sectores laborales masculinizados.

3.11. Consideraciones Éticas

La investigación se desarrolló bajo una ética situada que reconoce a las participantes como sujetas de derecho y coproductoras de conocimiento, coherente con el paradigma interpretativo y el enfoque cualitativo narrativo adoptados (Hernández Sampieri et al., 2014). Se articularon también los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia con los fundamentos ético-políticos del Trabajo Social orientados a la dignidad humana y la equidad de género.

Consentimiento informado y autonomía: Previo a cada entrevista se explicó en lenguaje claro el propósito del estudio, la voluntariedad, el derecho a omitir preguntas y a retirarse sin repercusiones, los usos académicos de la información y las medidas de confidencialidad. Para verificar su comprensión se solicitó a cada participante firmarlo una vez leído y una devolución verbal de lo que ellas entendiesen del mismo para ver si concordaba con lo establecido dentro del documento. El muestreo en cadena (bola de nieve) se implementó cuidando que ninguna participante ejerciera presión sobre terceras personas; se entregó la información del estudio para que potenciales interesados contactaran directamente al equipo, protegiendo su autodeterminación.

No maleficencia y manejo de riesgos: el principio de no maleficencia sostiene que no se debe causar daño a una persona. Esto justifica la necesidad de reducir al mínimo los riesgos de la investigación. El principio de la beneficencia se refiere a la obligación moral

de actuar en beneficio de otros (Emanuel, 2003). Traduciéndose en la necesidad de maximizar los beneficios de la investigación tanto para las mujeres trabajadoras en el rubro minero entrevistadas como para la sociedad. Se anticiparon riesgos psicoemocionales por la evocación de experiencias de discriminación, acoso o sobrecarga laboral en un campo históricamente masculinizado (Connell, 1995; Walby, 1990). Para mitigarlos: la guía de entrevista avanzó de temas menos sensibles a otros potencialmente dolorosos, se estableció que podían salirse de la investigación en el momento que quisiese sin perjuicio alguno hacia su persona (Consentimiento informado Anexo 7.4), se permitió omitir preguntas sin justificación. Ninguna entrevistada manifestó un periodo de crisis durante las entrevistas o posteriores a ellas, pero se mantuvo un protocolo básico de contención (escucha activa, validación, pausa). En cuanto al principio de beneficencia, se explicitó que los beneficios serían principalmente indirectos o simbólicos: visibilización de barreras estructurales y generación de insumos para políticas organizacionales y públicas de equidad. Se evitó crear expectativas irreales (Lincoln & Guba, 1985). La devolución sintética de hallazgos preliminares buscó fortalecer el protagonismo en el proceso y el reconocimiento de su relato.

Confidencialidad, anonimato y privacidad contextual: Se aplicó un sistema de códigos alfanuméricos (E01, E02. Etc.) desvinculado de datos identificadores. Para las transcripciones se utilizaron seudónimos eliminando nombres de personas y si podían singularizar a alguien, cargos altamente únicos o topónimos micro (ej: “faena subterránea mediana” en lugar de la denominación comercial, por los de injerencia en las áreas administrativas y/o operativas). Los audios se almacenaron cifrados y se programó su destrucción tras la etapa de evaluación académica. Para evitar “identificación deductiva” en contextos con baja dotación femenina, se equilibró riqueza narrativa y resguardo en la selección de citas (Lincoln & Guba, 1985).

Justicia y equidad: Se procuró diversidad interna (áreas operativas y administrativas, antigüedades, tipos de turno) evitando sesgos hacia perfiles con mayor capital simbólico. Esto permitió captar la pluralidad de experiencias frente a estructuras patriarcales y a la masculinidad hegemónica del sector (Connell, 1995; Scott, 1986; Walby, 1990).

Respeto, dignidad y no discriminación: Se procuró mantener el lenguaje de interacción y el reporte libre de sexismo y evitó la patologización de estrategias adaptativas (Bem, 1981), en un campo estructurado por jerarquías de género (Walby, 1990) y atravesadas por esquemas internalizados (Bem, 1981). Las participantes fueron tratadas como agentes con capacidad interpretativa, no como fuentes pasivas de datos.

Integridad y transparencia: Se documentó en el marco metodológico cada ajuste a la guía y decisiones analíticas, asegurando trazabilidad entre datos crudos, códigos y categorías (Lincoln & Guba, 1985). No se ofrecieron incentivos económicos que pudieran comprometer la voluntariedad.

Protección de datos y ciclo de vida de la información: El ciclo acordado fue: recolección segura, transcripción y trabajar con seudónimos, análisis en software con acceso restringido, almacenamiento cifrado, eliminación de audios tras cierre, conservación mínima de transcripciones codificadas exclusivamente para verificación académica, eventual depósito institucional de la tesis en versión editada que impida re-identificación, previa revisión ética.

Reflexividad ética: Se asumió la no neutralidad del equipo investigador. Se ejerció reflexividad antes, durante y después del trabajo de campo sobre cómo posiciones de género, disciplina y experiencia podían influir en la formulación de preguntas, la escucha y la interpretación (Lincoln & Guba, 1985; Hernández Sampieri et al., 2014). Este ejercicio fortaleció la credibilidad y confirmabilidad al hacer explícitos supuestos y marcos interpretativos.

A modo de resumen, se estableció una estrategia ética e integró salvaguardas procedimentales (consentimiento informado, confidencialidad, manejo de riesgo) y un posicionamiento crítico feminista que reconoce la dimensión estructural de las desigualdades de género en minería (Scott, 1986; Connell, 1995; Walby, 1990). Ello permitió equilibrar la producción de conocimiento situado con la protección y potenciación de la agencia de las mujeres participantes. Todas las participantes firmaron consentimiento informado y las grabaciones se almacenaron en un servidor encriptado

para facilitar la eliminación tras la transcripción. Garantizando anonimato y confidencialidad.

CAPÍTULO IV: Resultados

En el siguiente capítulo se darán a conocer los resultados de las entrevistas realizadas dentro del contexto de trabajo de campo para este proceso investigativo llamado “PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO EN LA REGIÓN DE ATACAMA”, A través de la técnica de muestreo por bola de nieve, se logra contactar a 14 mujeres del área operativa y administrativa de la minería con al menos un año de experiencia en el ejercicio de esta actividad, para poder realizar entrevistas semiestructuradas con el fin de obtener la información necesaria. Para este propósito, se expondrán diagramas que ayuden a representar gráficamente la información visualizada en los códigos obtenidos, y por último un apartado de discusión donde se analizan los resultados a raíz de la pregunta y objetivos que dieron origen a esta investigación.

4.1. Presentación de los resultados

En esta sección se exponen los resultados derivados del proceso de análisis de la información empírica, sustentado en una estrategia de triangulación metodológica que integró tres fuentes principales: las entrevistas semiestructuradas que se aplicarán durante el trabajo de campo, el análisis narrativo y el tratamiento de los datos mediante el software de análisis cualitativo Atlas.Ti. Esta articulación metodológica responde a la necesidad de fortalecer la validez interna del estudio, permitiendo una lectura interpretativa y densa de las narrativas de las participantes. El objetivo central de este abordaje es generar conocimiento situado respecto de las dinámicas, tensiones y significados que configuran y dan sentido a la participación laboral de las mujeres en el sector minero en la Región de Atacama, en concordancia con los objetivos específicos y las preguntas orientadoras de la investigación.

El análisis busca aportar a la comprensión crítica y a la visibilización de los múltiples desafíos estructurales y simbólicos que enfrentan las mujeres en su incorporación y

permanencia dentro de un espacio históricamente masculinizado como lo es el sector minero. Asimismo, se reconoce el valor del aporte social, económico y laboral que las trabajadoras han generado desde su ingreso a esta industria, enmarcado en procesos de transformación de las relaciones de género en contextos productivos tradicionalmente excluyentes. La investigación pone énfasis en las trayectorias ocupacionales y experiencias subjetivas de las mujeres mineras, relevando tanto los aspectos individuales como las dinámicas colectivas que configuran su participación en el ámbito minero regional.

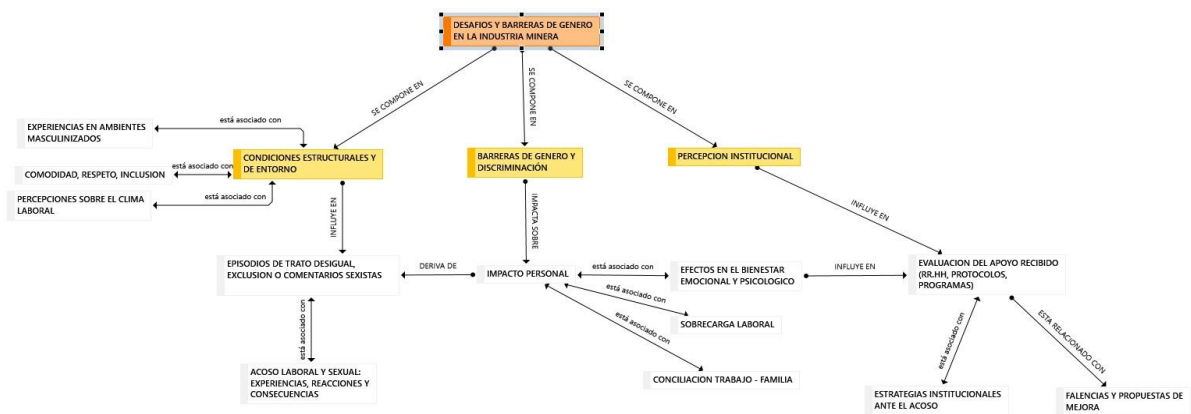
Los relatos construidos por las mujeres participantes constituyen insumos fundamentales para la comprensión del fenómeno investigado, ya que permiten reconstruir desde una perspectiva situada sus itinerarios laborales, tensiones identitarias, estrategias de resistencia y resignificación del rol femenino en la minería. A partir de sus narrativas emergen dimensiones claves como la agencia, la pertenencia, las aspiraciones personales y el sentido de identidad laboral, las cuales contribuyen a una lectura crítica de las estructuras organizacionales y culturales del sector. En este sentido, sus voces no solo enriquecen el análisis empírico, sino que además tensionan los marcos tradicionales de comprensión del trabajo minero, evidenciando el impacto transformador de su presencia en el entorno laboral de la Región de Atacama.

4.2 Categoría 1: Desafíos y barreras de género

En este apartado se abordarán los desafíos y barreras de género que enfrentan las mujeres en la industria minera, específicamente en la Región de Atacama. Se explora diversos subtemas que reflejan las experiencias y percepciones de las mujeres en este sector, así como el impacto que estas situaciones tienen en su desarrollo profesional y personal. Los subtemas a tratar incluyen: las condiciones estructurales y de entorno laboral, que abarcan experiencias en ambientes masculinizados, percepciones sobre el clima laboral, y aspectos de comodidad, respeto e inclusión; las barreras de género y discriminación, que incluyen episodios de trato desigual y exclusión, comentarios sexistas, acoso laboral y sexual, así como las estrategias institucionales ante el acoso; el impacto personal, que se refiere a los efectos en el bienestar emocional y psicológico, la conciliación trabajo-familia y la

sobrecarga laboral; y la percepción institucional, que evalúa el apoyo recibido en recursos humanos, protocolos y programas, así como las falencias y propuestas de mejora desde la perspectiva de las entrevistadas. Además, se presentará un mapa de redes que ilustrará las interconexiones entre estos subtemas y los códigos asociados, facilitando una comprensión más profunda de las dinámicas de género en la industria minera. Este enfoque permitirá identificar patrones y relaciones que son cruciales para el análisis de la situación de las mujeres en este contexto.

Figura 1: Grupo de redes objetivo uno “Desafíos y barreras de género en la industria minera”



Fuente: Elaboración propia.

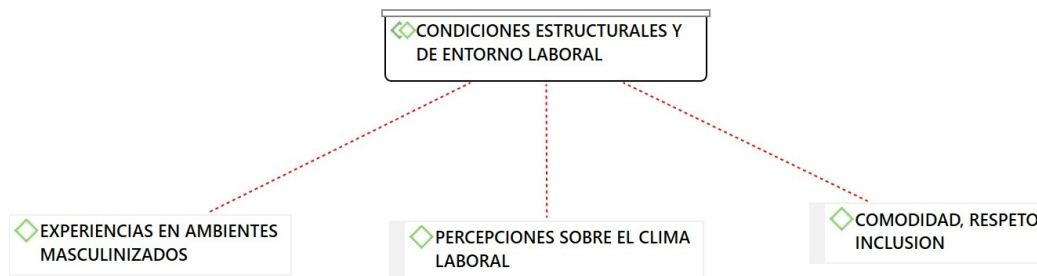
4.2.1 Subcategoría Condiciones estructurales y de entorno laboral

Este subtema aborda los desafíos y barreras de género que enfrentan las mujeres en contextos laborales masculinizados, como la minería, poniendo especial atención en cómo las condiciones ambientales y estructurales del entorno laboral influyen en su experiencia diaria. A partir de los códigos generados en la investigación, se analizan aspectos como la percepción sobre el clima laboral, la comodidad en el espacio de trabajo, el respeto recibido por parte de sus colegas y el nivel de inclusión que perciben.

Estas condiciones suelen estar determinadas por estructuras organizacionales diseñadas desde una lógica masculina, que muchas veces no consideran las necesidades ni las

realidades específicas de las mujeres. Esto puede generar dificultades para integrarse plenamente, acceder a las mismas oportunidades o sentirse valoradas dentro del equipo.

Figura 2: Grupo de redes objetivo uno “Condiciones estructurales y de entorno laboral”



Fuente: Elaboración propia.

a) Experiencias en ambientes masculinizados:

Las participantes describieron cómo se sienten en entornos predominantemente masculinos. Las entrevistadas compartieron sus vivencias en estos contextos, donde a menudo se sienten subestimadas y desafiadas a demostrar su profesionalismo constantemente.

Una de las participantes expresó: "demostrar que puedo hacer lo mismo nomás, pues y para mí eso era dejarlos callados o generar un respeto con ellos, pues. De decir, ¿Sabes qué? Eh, hago el trabajo igual y no me tenés que mirar ni por ser mujer ni por ser chica diferente y aquí estoy" (E10, comunicación personal, junio 2025). Este comentario refleja la lucha constante por el reconocimiento profesional, donde las mujeres sienten que deben hacer un esfuerzo adicional para validar su presencia y capacidades. Además, se observa que la percepción del clima laboral es tensa, ya que las mujeres sienten la necesidad de "imponerse" más que sus colegas hombres para ser escuchadas. Una entrevistada menciona:

—“La verdad es que el ambiente laboral no es fome en verdad. pero sí hay situaciones que como que uno tiene que como que tratar de imponerse un poco más que el hombre en ese caso. Por ejemplo, al tomar decisiones, como que igual

las cuestionan más, como que tenga que dar más explicaciones, eh, ir respaldando con argumentos técnicos”. (E01, comunicación personal, junio 2025).

Esta necesidad de imponerse indica que, aunque no siempre hay hostilidad en el ambiente, existe una presión constante que afecta la calidad de vida laboral de las trabajadoras.

Otro testimonio de la entrevistada E14 ilustra la lucha constante que enfrentan las mujeres en la industria minera por el reconocimiento de sus capacidades y habilidades. Al relatar la situación en la que tuvo que demostrar su competencia al manejar un camión, la participante menciona

“Ellos una vez se pusieron tres camioneros, dijeron, No, se la va a poder, no se la va a poder porque el camión se va le va a dar vuelta; Porque había que mirar que el camino estuviera parejito para poder colocar el vehículo y descargarlo, si no el vehículo el camión se iba para un costado. Y lo hice, y lo hice y quedaron todas ahí como, “Wow.”; Esa fue una de tantas”. (E14, comunicación personal, junio 2025).

Este comentario no solo deja ver la sorpresa de sus compañeros hombres ante su capacidad para realizar una tarea tradicionalmente asociada a los hombres, sino que también revela la presión constante que muchas mujeres sienten por demostrar que son igual de capaces en un entorno laboral que, muchas veces, las subestima.

Cuando ella dice “Y lo hice, y lo hice y quedaron todas ahí como, ‘Wow’”, no solo está hablando de un logro. No era solo una anécdota sobre cumplir con una tarea complicada. Era mucho más que eso. Era la historia de cómo tuvo que demostrar que sí podía, en un lugar donde muchos, asumían que no. Está hablando de un momento de validación. Ese reconocimiento puede ser positivo, pero también pone en evidencia una realidad incómoda que muchas veces, para que una mujer sea vista como competente, tiene que demostrar mucho más que sus colegas hombres. Saber que, para muchas mujeres, cada logro viene acompañado de un peso extra el de tener que probar su valor más allá del trabajo. Como si su género hablara más fuerte que su experiencia. Y así, cada día, ella como tantas otras sigue haciendo su trabajo. Pero también, sin quererlo del todo, sigue peleando una batalla silenciosa contra estereotipos que no se ven, pero que están. Y lo hace con la frente en

alto. Porque sabe que cada pequeño “wow” no es solo suyo, también abre camino para las que vienen detrás.

b) Percepciones sobre el clima laboral:

En las entrevistas realizadas, una constante que fue emergiendo, fue la forma en que las mujeres experimentan el clima laboral en entornos donde los hombres siguen siendo los referentes principales. No se trata, necesariamente, de un ambiente abiertamente hostil como bien aclararon varias de las participantes, sino de una tensión latente, una especie de esfuerzo adicional que parece exigirse a las mujeres para poder ser escuchadas, consideradas y respetadas. Una de las entrevistadas mencionó que "El ambiente laboral no es fome en verdad. pero sí hay situaciones que como que uno tiene que como que tratar de imponerse un poco más que el hombre en ese caso"(E01, comunicación personal, junio 2025). En sus palabras no hay victimismo, sino la constatación de una realidad compleja para ser vistas y muchas veces hay que hablar más fuerte.

Otra entrevistada fue aún más directa “yo considero que igual es un un ambiente un poco hostil, por lo mismo que decías, es un ambiente muy masculinizado y por lo general, no sé, la jefatura no no hay mujeres. Entonces, igual cuesta un poco como ver como referentes”. (E07, comunicación personal, junio 2025).

La ausencia de figuras femeninas en cargos de liderazgo no solo limita las posibilidades de ascenso profesional, sino que también impacta en el sentido de pertenencia y en la percepción de lo que es posible alcanzar. Una de las declaraciones más reveladoras vino también de esta misma participante, quien compartió que

“El mayor desafío es saber qué decir, qué no decir, porque igual siento que por ser mujer igual finalmente a uno se la se las apunta más también. O no sé, en algún tipo de conflicto igual eh como el hecho de ser mujer como que lo engrandece, ah, si las mujeres son complicadas, si las mujeres es esto, entonces como que finalmente igual uno tiene que estar como tratando un poco de camuflarse”. (E07, comunicación personal, junio 2025).

Estas palabras dejan al descubierto una dimensión más sutil, pero profundamente desgastante como la autocensura. La necesidad de calcular cada gesto, cada opinión, por miedo a que cualquier error, cualquier emoción o desacuerdo, sea interpretado a través del filtro de estereotipos como “las mujeres son complicadas”. Lo que se pone en evidencia aquí no es solo la desigualdad de condiciones, sino una forma de desigualdad relacional. Una que no siempre se expresa en reglas explícitas o en actos abiertamente discriminatorios, pero que se vive en el día a día, en los pequeños gestos, en los silencios incómodos, en las decisiones que se toman sin consultar, en los liderazgos que no se comparten. Es una carga silenciosa, pero constante.

Estas experiencias reflejan con claridad que la equidad de género en el trabajo no se alcanza solo con números o políticas bien intencionadas. Hace falta transformar culturas, cuestionar los modelos de liderazgo, visibilizar las formas en que el género sigue siendo un factor que condiciona cómo se escucha, cómo se valora y cómo se proyecta a una persona en su rol profesional. Porque mientras una parte del equipo puede simplemente “hacer su trabajo”, la otra tiene que hacer el mismo trabajo, pero también demostrar, resistir, cuidarse y, muchas veces, callar. Y ese desgaste, aunque no siempre se ve, sí se siente. Y marca una diferencia que aún está lejos de cerrar.

c) Comodidad, respeto, inclusión:

En cuanto a la comodidad, el respeto y la inclusión, las entrevistadas señalaron que la implementación de herramientas para denunciar situaciones de acoso laboral o sexual ha mejorado la percepción de seguridad en el trabajo. Una de las participantes menciona su experiencia inicial de miedo, que se transforma a medida que impone su carácter en un entorno predominantemente masculino. Esto refleja la lucha por el reconocimiento y la igualdad en un espacio donde las mujeres a menudo son subestimadas no solo por la naturaleza del trabajo, sino también por el ambiente predominantemente masculino y las actitudes que suelen subestimar las capacidades de las mujeres. Una entrevistada compartió que llegó con miedo, pero pronto entendió que debía imponerse para ser respetada

“Sí. Eh, al principio sí, llegué con miedo como todo, yo creo, pero en la minería ya tienes que imponer carácter para trabajar con hombres porque ser mujer siempre te van a mirar como, “No puedes hacer esto, eh yo te ayudo.” No es como un trabajo a la par. Entonces, imponiendo carácter y respeto haces que te miren de iguales.”(E10, comunicación personal, junio 2025). Este testimonio refleja no solo el esfuerzo por adaptarse, sino también la necesidad de desafiar los estereotipos de género para posicionarse profesionalmente. La búsqueda de condiciones laborales equitativas también se ve reflejada en aspectos cotidianos, como el acceso a espacios dignos y separados, lo cual ha sido valorado por algunas trabajadoras ya que consideran que “ todo está como en buen estado, o sea, en relación, por ejemplo, eh al tema de no sé, de habitaciones, tenemos habitaciones sola. Eh, el baño también es privado.”(E07, comunicación personal, junio 2025). Sin embargo, la comodidad física y el respeto cotidiano no bastan cuando aún persisten desigualdades. La Ley Karin, un marco normativo en Chile, se presenta como un avance significativo en la protección contra la violencia en el trabajo. Sin embargo, las entrevistadas subrayan que la existencia de leyes no garantiza una transformación efectiva del entorno laboral. La falta de implementación y la escasa formación sobre derechos y procedimientos son obstáculos que persisten. Una participante comentó: "Hoy en día ya hay más herramientas y uno puede hacer denuncia, está la ley Karin, de hecho ahora que se está implementando mucho"(E01, comunicación personal, junio 2025).

La existencia de marcos normativos como la Ley Karin (Ley N.º 21.643) en Chile representa un hito relevante en la protección contra la violencia en el lugar de trabajo. No obstante, como han señalado diversas investigaciones y las propias entrevistadas, la existencia de estos marcos legales no garantiza por sí sola una transformación profunda del entorno laboral. En muchos casos, aún se percibe una falta de implementación efectiva, así como una escasa formación sobre los procedimientos y derechos asociados.

Además, se destaca la importancia de la formación y capacitación en temas de género y diversidad como una herramienta clave para avanzar hacia una cultura laboral más equitativa. Una de las entrevistadas enfatizó que "Es fundamental que se realicen capacitaciones para todos los trabajadores, no solo para las mujeres, para que entiendan la

importancia de la inclusión y el respeto en el trabajo". (E01, comunicación personal, junio 2025). Esto indica que la sensibilización de todos los actores organizacionales es crucial para transformar las relaciones laborales y desnaturalizar las prácticas discriminatorias. La educación en temas de género no solo previene el acoso y la discriminación, sino que también promueve ambientes de trabajo más colaborativos, productivos y seguros para todas las personas.

En resumen, las condiciones estructurales y el entorno laboral son factores determinantes en la experiencia de las mujeres trabajadoras en el rubro minero. A pesar de los avances normativos y organizacionales, persisten desafíos significativos que requieren atención. La lucha por el reconocimiento profesional, la necesidad de un clima laboral más inclusivo y la importancia de la capacitación en temas de género son aspectos que deben ser abordados de forma integral para mejorar la experiencia laboral de las mujeres en entornos masculinizados.

Este avance en la institucionalización de la protección de las trabajadoras es un paso positivo, aunque las entrevistadas también reconocieron que aún queda un largo camino por recorrer para lograr un entorno laboral completamente seguro e inclusivo.

En resumen, las condiciones estructurales y el entorno laboral son factores determinantes en la experiencia de las mujeres trabajadoras en el rubro minero. A pesar de los avances en la implementación de políticas de inclusión y herramientas para denunciar el acoso, persisten desafíos significativos que requieren atención.

4.2.2 Subcategoría Barreras de género y discriminación

Figura 3: Grupo de redes objetivo uno “Barreras de género y Discriminación”



Fuente: Elaboración propia.

Las barreras de género y la discriminación aparecen como uno de los ejes en los relatos de las entrevistadas, quienes dan cuenta de situaciones que reflejan la persistencia de desigualdades en el entorno laboral. Esta categoría se construye a partir de códigos que permiten identificar episodios de trato desigual, comentarios sexistas, experiencias de acoso laboral y/o sexual, así como las reacciones que estas situaciones provocan en las trabajadoras y las consecuencias que generan en su bienestar personal y profesional.

Asimismo, se exploran las estrategias institucionales frente al acoso, revelando en muchos casos una falta de respuesta efectiva o una implementación deficiente de los protocolos existentes. Lo anterior evidencia la necesidad urgente de que las organizaciones no solo reconozcan estas problemáticas, sino que desarrollen acciones concretas para prevenirlas, atenderlas y erradicarlas, garantizando espacios laborales seguros, respetuosos y equitativos para las mujeres.

a) Episodios de trato desigual, exclusión o comentarios sexista

Las participantes relataron episodios de trato desigual y comentarios sexistas que han experimentado en su día a día laboral. Estas experiencias compartidas revelan que, más allá de los avances institucionales y normativos, persisten prácticas cotidianas que reproducen el sexismo y la desigualdad en el entorno laboral. A través de sus testimonios, es posible identificar formas sutiles y a veces explícitas de violencia simbólica, las cuales operan como mecanismos de exclusión y deslegitimación de las mujeres en la industria minera. Uno de los casos relatados expone cómo el lenguaje aparentemente inofensivo puede actuar como una herramienta de descalificación. El uso del diminutivo “niñita” por parte de un superior, al referirse a una conductora, no fue percibido como una simple expresión coloquial, sino como una forma de subestimar su capacidad profesional. "El comentario del jefe de terreno, al referirse a la conductora como 'niñita', no solo es un insulto, sino que también implica una descalificación de la capacidad profesional". (E11, comunicación personal, junio 2025). Este tipo de comentarios no solo reafirma jerarquías simbólicas, sino que también refuerza la idea de que las mujeres son menos competentes o menos aptas para ocupar ciertos roles. Así, se instala un discurso que invisibiliza los méritos individuales y consolida estructuras de poder basadas en el género. En las entrevistas tiene que ver con la resistencia que enfrentan las mujeres que ejercen cargos

de liderazgo. Hacen mención a una situación en donde se genera un sesgo sobre autoridad femenina que configuran mujeres en cargos de jefatura o supervisión que lleva a algunos trabajadores a desobedecer o ignorar las órdenes de una mujer, no por la calidad de sus decisiones, sino por el género de quien las emite. El caso de la entrevistada E06, refleja precisamente este fenómeno, su autoridad fue deliberadamente ignorada, lo que pone en evidencia cómo la autoridad femenina es más frecuentemente desafiada que la masculina.

“La única vez que me tocó un problema fue con un palero que yo lo estaba llamando por radio y no me contestaba porque trabajábamos yo trabajaba en una subterránea. Entonces, después viene otro trabajador del turno y me dice, jefa, ¿sabe qué? El Efraín la estaba escuchando y no le quiso responder la radio. Ya okay, le dije. Entonces yo vine, ¿qué hice? Esperé que saliera de la mina, lo llame para un ladito y le dije, Última vez que yo te llamo por radio y tú no me contestas; Me dijo, Ay, ¿por qué?; Yo le dije; Yo te lo estoy diciendo; le dije porque me vinieron a decir que me escuchaste y no me respondiste. Yo puedo ser super buena onda, Efraín, le dije yo, pero esta cuestión es pega, y yo acá soy tu jefa. Y ahora en adelante se acabó la confianza y le dije, no soy más la Jessica, soy la jefa o la señora Jessica. Pero no, no. Tú te lo farreaste, le dije. Así que depende de ti, le dije yo, que volvamos a tener buena onda de nuevo. Así que de ahora en adelante, señora Jessica o jefa y te atiende a lo que yo te indique que tienes que hacer y si no te gusta, le dije yo, estar bajo mi mando anda, conversalo con tu jefe, con el con el encargado ahí de la faena o si quieres yo hablo con él, le dije yo, y te cambian de turno. Si acá la cuestión es super simple, yo no me voy a armar problema, le dije yo, porque tú tengas ahí problemas, le dije yo, con que te manejé una mujer ”.(E06, comunicación personal, junio 2025).

La entrevistada deja en evidencia que el conflicto no solo se relaciona con el incumplimiento laboral, sino también con una resistencia hacia ser liderado por una mujer, lo que se expresa en la necesidad de “poner límites” y redefinir la relación laboral en términos de respeto y formalidad. Otro testimonio complementa esta problemática desde

otra perspectiva, una entrevistada observa la situación de una colega que, a pesar de ser inteligente y capaz, era constantemente desestimada por su apariencia femenina

“yo tengo una compañera que ella era jefe de turno. y ella muy capaz muy inteligente, pero ella se arreglaba y no le hacían caso y era solamente yo creo como más el rechazo de como que se veía femenina tienes que ser un hombre igual que ellos o tienes que ser su mamá para que te hagan caso, porque esas son las dos opciones, o retar y enojarte como una mamá o eh tomar como la misma percepción que ellos y tener que como mostrar más masculinidad que tu lado femenino”. (E11, comunicación personal, junio 2025).

En ambos casos, se evidencia cómo los estereotipos de género operan como barreras en el ejercicio de la autoridad femenina en espacios tradicionalmente masculinizados como la minería.

La normalización de estas actitudes está vinculada con una cultura organizacional que minimiza el impacto de la violencia verbal y simbólica, y que muchas veces ignora el efecto acumulativo que este tipo de acciones puede tener sobre las trabajadoras. Se visibiliza cómo los estereotipos de género moldean las expectativas sobre cómo una mujer debe comportarse para ser escuchada o respetada. Se genera una dicotomía entre "masculinizarse" para ser aceptada o adoptar un rol maternal para imponer respeto, ambas opciones igualmente condicionantes e injustas. Esta tensión entre lo femenino y lo autoritario no se impone a los hombres, pero sí la utilizan las mujeres como estrategia de supervivencia dentro de un sistema patriarcal y jerárquico. El análisis de estos relatos muestra que la discriminación de género en el trabajo no siempre se manifiesta en actos abiertamente hostiles, sino que muchas veces opera desde la sutileza a través de la omisión, el lenguaje, la desobediencia o los prejuicios sobre la imagen. Estas formas de violencia simbólica, incrementan su impacto en la autoestima, el bienestar y el desarrollo profesional de las trabajadoras en el rubro minero. De este modo, los testimonios permiten identificar patrones profundamente arraigados en la cultura minera que obstaculizan el ejercicio pleno de la participación femenina y refuerzan relaciones de poder desiguales. Superar estas barreras implica no solo denunciar estos episodios, sino también transformar

las estructuras que los sostienen, promoviendo una cultura organizacional que valore la equidad, el respeto y la legitimidad de todas las personas, sin importar su género.

b) Acoso laboral y sexual: experiencias, reacciones y consecuencias

El acoso, ya sea laboral o sexual, es una problemática que las entrevistadas reconocen como una realidad. Aunque no todas lo hayan experimentado de manera personal, han presenciado situaciones de acoso hacia otras mujeres o tienen conocimiento de casos cercanos. Esta presencia revela una problemática estructural que sigue afectando la integridad emocional, física y profesional de las mujeres en este rubro. Desde el plano normativo, el acoso laboral en Chile se define como

“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2012, art. 2º, inc. 2º).

No obstante, como revelan los relatos, esta definición muchas veces no se traduce en una protección efectiva.

Una entrevistada recuerda el caso de una colega que fue víctima de acoso por parte de un compañero que ya había tenido comportamientos inapropiados con otras trabajadoras "Hace un tiempo se vivió una situación de una colega que me comentó que había un colega que la había acosado. Y bueno, este tipo igual ya tenía como medios antecedentes conmigo, igual fue un poco hostigoso en su momento, pero como que se le dio un paralelismo conmigo en ese entonces, entonces no siguió." (E71, comunicación personal, junio 2025). El acoso, sin embargo, no siempre se presenta de forma explícita. En ocasiones, ciertos gestos que podrían parecer galantería o amabilidad adquieren un matiz incómodo para las trabajadoras, reforzando la percepción de diferencia por género. Una entrevistada relata cómo el trato "especial" por parte de los hombres al subir a un bus laboral la hizo sentirse fuera de lugar, expuesta y observada.

“por ejemplo, eh no sé, pues una vez me fui en el bus de los trabajadores y como que casi me ponen una alfombra roja para poder entrar yo primero al bus. Entonces como que esas cosas se notan y no sé si a lo mejor la hacen en mala o en buena porque como una mujer, pero igual una se siente incómoda porque hacen como eso como que todos te miran”(E07, comunicación personal, junio 2025).

También se relatan casos de acoso persistente que, pese a ser denunciados, no tuvieron respuesta adecuada por parte de la institución.

“Era el par de mi propio jefe y resulta que él le enviaba eh WhatsApp subidos de tono, le invitaba a mi amiga a su casa, le mandaba fotos que podían ser e interpretadas de manera ambigua y mi amiga empezó a sufrir, ya incluso empezó a tener síntomas físicos de lo que ella estaba viviendo porque que mi amiga tenía ciertas condiciones, ella era mamá autónoma, tenía tres hijas de las cuales estaba a cargo ella solamente y obviamente no quería perder el trabajo.

Esto la hacía tolerar y soportar algunas de estas vejaciones que ella sufría en el trabajo, pero finalmente ya no lo toleró más y me preguntó si yo podía ser su testigo. Hizo el levantamiento a relaciones laborales, sin embargo, como ocurre en muchas situaciones, la investigación no se hizo como correspondía, no se tomaron cartas en el asunto, no hubo sanciones para esta persona que ejercía este tipo de violencia, porque para mí es un tipo de violencia sobre ella y finalmente mi amiga termina renunciando”. (E13, comunicación personal, junio 2025).

Otro testimonio da cuenta de cómo algunas conductas que aparentan ser inofensivas o bromas pueden transformarse en formas de violencia simbólica. La entrevistada relata cómo ciertos comentarios y actitudes persistentes por parte de un colega le generaron una sensación constante de inseguridad, agravada por el hecho de estar lejos de su hogar y en un entorno aislado.

“No se lo doy a nadie, no fue como que eh una palabra ordinaria ni nada de eso, sino que era sus acciones que me hacían sentir insegura. Eh, obligarme a ir con él

a lugares eh solos, eh yo sabía que no tenía que ir porque yo era su jefa. Eh, sí me hizo sentir insegura. Literalmente mi hiperfijación son los gatos, entonces yo tengo como mi mochila tiene stickers de gato, mi cuaderno tiene stickers de gato y esta persona igual una persona adulta me maullaba o su comentario era que yo necesitaba un hombre. Eh, y y estar lejos de tu familia, en un lugar donde no es tu casa, eh dónde estás 10, 12 horas de tu casa, es super complicado sentirse en ese en ese nivel de miedo porque uno decía, “pucha, y si me hace algo estoy super lejos de la casa, estamos todos en la misma pensión, él sabe cuál es mi pieza” Entonces, como que igual da miedo”. (E11, comunicación personal, junio 2025). Este testimonio resalta la gravedad del acoso en el lugar de trabajo y sus repercusiones en la vida de las afectadas, lo que subraya la necesidad de abordar esta problemática de manera urgente y efectiva.

c) Estrategias institucionales ante el acoso

A lo largo de los relatos recogidos, emergen percepciones diversas sobre las estrategias institucionales frente al acoso en el ámbito laboral minero. Aunque muchas trabajadoras reconocen la existencia de protocolos y vías formales para las denuncias, la mayoría coincide en que su aplicación es insuficiente. Una participante mencionó que "Hoy en día por lo menos existe como protocolo, o como las formas como del conducto regular para activar para poder separar las personas del contrato" (E01, comunicación personal, junio 2025). A pesar de estos avances formales, la implementación concreta sigue dejando dudas. Dentro de las otras estrategias que relatan las entrevistadas, se menciona que, por parte de la empresa, se intenta “hacer lo mejor posible”, lo que puede incluir cambiar a la persona de faena, redistribuir funciones o, en algunos casos, desvincularla, como lo menciona la entrevistada E03, “Bueno, trata de hacer lo mejor posible, pues no sé, pues a lo mejor cambiarlos de faena a distribuir o simplemente desvincular a la persona” (E03, comunicación personal, junio 2025). Sin embargo, estas estrategias suelen percibirse como medidas paliativas que no abordan de raíz la cultura de acoso ni garantizan protección efectiva para las víctimas.. Esto muestra un avance, pero también la necesidad de una implementación más efectiva y de mayor sensibilización sobre el tema.

Uno de los elementos que se menciona en las entrevistas es el silencio. Optar por el silencio ante el temor a represalias siguen siendo elementos que inhiben a las trabajadoras de activar los canales formales. Por ello, las entrevistadas resaltaron la necesidad de campañas de sensibilización, capacitación continua y garantías institucionales de confidencialidad y no represalia.

Este temor principalmente se ve reforzado por experiencias como la de una trabajadora que, aunque en apariencia recibió palabras de apoyo, también fue advertida sobre las posibles consecuencias de su decisión:

“Desde la buena onda mi administrador me dijo, "te apoyamos en todo, vamos a hacer esto y esto, pero quiero hablarte desde mi experiencia." Si tú denuncias, que está bien, no te preocupes, te voy a contar todos los pasos, pero si denuncias yo te puedo asegurar que en 2 meses tú no vuelves más y no consigues pegar en ningún lado. Te lo cuento porque te quiero super como amiga, ¿cachái?”. (E12, comunicación personal, junio 2025).

Este tipo de advertencias, aunque disfrazadas de cuidado o consejo, refuerzan la cultura de silencio y la normalización de la violencia. Por ello, varias participantes manifestaron la necesidad de que las instituciones tomen medidas más efectivas para prevenir la discriminación y el acoso. Una de ellas sugirió: "Es fundamental que se realicen campañas de sensibilización y que se hable abiertamente sobre el acoso y la discriminación en el trabajo". (E10, comunicación personal, junio 2025). Este llamado al cambio no es solo una demanda individual, sino que se alinea con los principios de la OIT sobre trabajo decente, que incluyen la dignidad, la igualdad y la protección frente al acoso como componentes esenciales del entorno laboral.

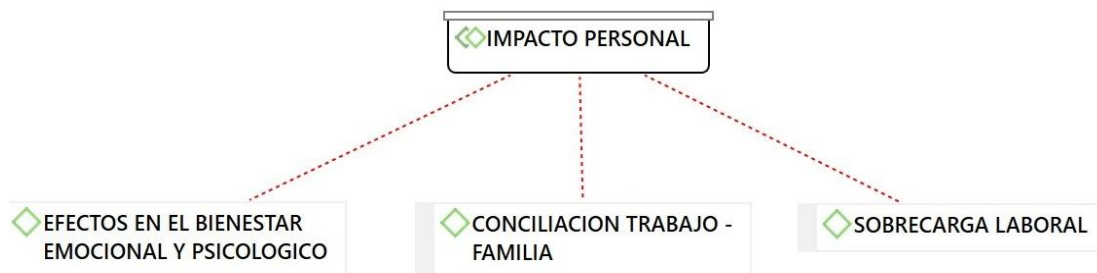
En conclusión, las barreras de género y la discriminación son desafíos persistentes en el entorno laboral. Las experiencias compartidas por las participantes destacan la importancia de abordar estas problemáticas de manera integral, implementando políticas efectivas y promoviendo una cultura de respeto e inclusión. La lucha contra el acoso y la

discriminación debe ser una prioridad para las instituciones, garantizando un entorno laboral seguro y equitativo para todas las trabajadoras.

4.2.3 Subcategoría Impacto personal

El impacto personal de las condiciones laborales adversas, así como de la discriminación y el acoso, fue un eje transversal en las entrevistas. Las mujeres entrevistadas manifestaron cómo estas situaciones afectan directamente su bienestar emocional, psicológico y familiar. Asimismo, señalaron que el trabajo en la industria minera presenta desafíos importantes en términos de conciliación entre la vida laboral y familiar. A esto se suma la sobrecarga laboral, mencionada por una minoría de las entrevistadas.

Figura 4: Grupo de redes objetivo uno “Impacto Personal”



Fuente: Elaboración propia.

a) Efectos en el bienestar emocional y psicológico

La exposición constante a comentarios sexistas, micromachismos y situaciones de acoso no solo afecta la autoestima, sino que también deteriora la salud mental de las trabajadoras. El relato de una entrevistada da cuenta del desgaste emocional que implica convivir con estas situaciones en un entorno laboral que, por su naturaleza y dinámica, no siempre ofrece espacios seguros para expresar lo vivido.

"Yo lo hablé cuando llegué del turno porque estaba realmente muy mal como para hablarlo ya en mi turno. Ya. Yo estoy 14 por 14, entonces me quedan 7 días más

por allá. Entonces, decidí hacerlo cuando llegué acá, me pude calmar, tuve un problema de salud porque bueno, todo lo que es psicológico al final después termina eh desencadenando algún problema de salud y a mí me dieron un problema de salud un poco serio”. (E13, comunicación personal, junio 2025).

La experiencia de recibir comentarios despectivos y burlas puede tener un impacto emocional significativo en la persona afectada no solo afecta la autoestima, sino que también puede llevar a problemas de salud mental a largo plazo, lo que resalta la importancia de abordar el bienestar emocional en el entorno laboral. En este contexto, las burlas y comentarios sexistas actúan como detonantes constantes, afectando la autoestima y provocando un desgaste psicológico sostenido.

b) Conciliación trabajo-familia

A ello se suma la compleja tarea de conciliar la vida laboral con la vida familiar. En este plano, algunas entrevistadas reconocen que la inclusión de mujeres en cargos de decisión ha generado ciertos avances. Una participante mencionó que "Hay empresas que gracias al hecho de que han integrado a mujeres en áreas de toma de decisiones, se está respetando mucho más la jornada laboral como corresponde".(E13, comunicación personal, junio 2025).

Esto indica que la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo puede tener un efecto positivo en la cultura laboral y en la conciliación de responsabilidades, lo que es fundamental para el bienestar de las trabajadoras.

c) Sobrecarga laboral

Por otra parte, la sobrecarga laboral también aparece como un elemento que afecta directamente el bienestar físico y emocional. La presión por responder fuera del horario establecido es un patrón recurrente. Una entrevistada mencionó que "Generalmente era que me pedían que me presentara fuera de mis horarios de trabajo, Y eso es algo bastante común en la minería".(E13, comunicación personal, junio 2025). Esto refleja la presión

adicional que enfrentan las trabajadoras en la industria, lo que puede llevar a un agotamiento físico y emocional.

En resumen, el impacto personal de las condiciones laborales y la discriminación es significativo y multifacético. Las experiencias compartidas por las participantes destacan la necesidad de abordar el bienestar emocional y la conciliación entre trabajo y familia. Las instituciones deben implementar políticas que no solo aborden la discriminación, sino que también promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, garantizando así el bienestar integral de las trabajadoras.

4.2.4 Subcategoría Percepción institucional

En este apartado se expone la percepción institucional sobre el apoyo recibido por las trabajadoras en la industria minera, así como las falencias en las políticas de género implementadas. A través de las entrevistas realizadas, se revela una diversidad de opiniones respecto a la efectividad de los protocolos y recursos humanos disponibles. Las participantes comparten sus experiencias sobre la sororidad entre compañeras, la insuficiencia de los mecanismos institucionales y la necesidad de un entorno más seguro para expresar inquietudes. Este análisis pone de manifiesto la desconexión entre las políticas en papel y su aplicación real, destacando la urgencia de implementar mejoras que promuevan una cultura de respeto e inclusión en el ámbito laboral.

Figura 5: Grupo de redes objetivo uno “Percepción Institucional”



Fuente: Elaboración propia.

a) Evaluación del apoyo recibido (RRHH, protocolos, programas)

A través de las voces de las mujeres entrevistadas, emerge una percepción institucional ambigua y, en muchos casos, crítica respecto al apoyo recibido en contextos mineros. La percepción del apoyo institucional es variada entre las entrevistadas. Una entrevistada relata cómo, en medio de un entorno masculinizado, la sororidad se convierte en un soporte clave "Siempre se tiene apoyo, especialmente cuando uno trabaja en minería y somos tan poquitas mujeres, como que entre las mujeres nos apoyamos". (E11, comunicación personal, junio 2025).

Este comentario evidencia que, en muchos casos, el verdadero respaldo proviene de la sororidad entre compañeras más que de los dispositivos institucionales.

Varias entrevistadas manifestaron que, si bien existen protocolos y departamentos de recursos humanos, estos no siempre se activan de manera adecuada ni se traducen en un acompañamiento real. Un testimonio refleja esta situación:

“fallaron muchos protocolos, o sea, el hecho de que la denuncia no fue como no fue una denuncia formal, fue como más un como una información que se que se le pasaron a la jefatura, “Oye, pasó esto” Pero no sé siguió como el protocolo correcto. Entonces, como que como que por esa parte dije, Quizás por eso no llegamos como a un buen puerto”(E7, comunicación personal, junio 2025).

La desconexión entre la normativa y su aplicación concreta aparece como una constante en algunos relatos. Las entrevistadas no solo cuestionan la eficiencia de los procedimientos, sino también la autenticidad del compromiso institucional declarando que “Ellos están en la obligación de hacerlo por temas contractuales, pero no porque lleven la bandera de lucha de esa forma” (E12, comunicación personal, junio 2025). Este testimonio resalta una percepción de cumplimiento superficial, donde las acciones se realizan más por exigencia legal que por una convicción ética o cultural.

La ausencia de apoyo emocional o especializado frente a situaciones difíciles también fue señalada por las participantes. Al consultar sobre el acompañamiento inmediato recibido, una entrevistada respondió simplemente "*Eh, no*" (E11, comunicación personal, junio 2025), revelando la ausencia de personal especializado o redes de apoyo eficaces en el momento en que más se necesitaban. La existencia de protocolos y áreas de recursos humanos no garantiza por sí sola una respuesta efectiva. Sin una cultura organizacional comprometida con la equidad de género y la contención activa, estos mecanismos se perciben como insuficientes o meramente formales.

b) Falencias y propuestas de mejora desde la perspectiva de las entrevistadas

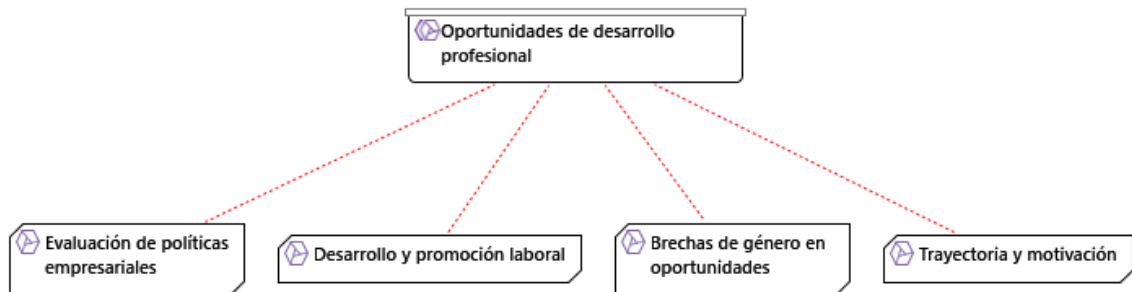
Las entrevistadas identificaron áreas de mejora en las políticas institucionales. Una de ellas mencionó: "Creo que en la práctica ese tipo de cosas o mejor dicho de temáticas relacionadas al género no son consideradas o no son prioridad" (E12, comunicación personal, junio 2025).. Además, las entrevistadas señalaron la necesidad de establecer canales de comunicación efectivos para que las trabajadoras puedan expresar sus inquietudes y experiencias. Una de ellas sugirió "Debería haber un espacio donde podamos hablar abiertamente sobre nuestras experiencias sin miedo a represalias". (E04, comunicación personal, junio 2025). Esto subraya la importancia de crear un entorno donde las trabajadoras se sientan seguras al compartir sus experiencias y preocupaciones, sino también fortalecer redes de apoyo y acción colectiva dentro de los espacios laborales.

En conclusión, la percepción institucional sobre el apoyo recibido y las falencias en las políticas de género es un tema crítico que debe ser abordado. Las experiencias compartidas por las participantes destacan la importancia de implementar políticas efectivas y promover una cultura de respeto e inclusión. Las instituciones deben priorizar la equidad de género y garantizar que todas las trabajadoras se sientan apoyadas y valoradas en su entorno laboral. Las voces de estas mujeres no solo denuncian falencias; también iluminan caminos hacia una cultura laboral más justa, donde la inclusión y el respeto no sean promesas, sino prácticas cotidianas.

4.3 Categoría 2: Oportunidades de desarrollo profesional

Esta segunda categoría, tiene por objetivo el identificar las percepciones de las entrevistadas respecto a sus vivencias y las circunstancias presentadas dentro del rubro minero en la región de Atacama.

Figura 6: Grupo de redes objetivo dos “Oportunidades de desarrollo profesional”



Fuente: Elaboración propia

La segunda categoría tiene como objetivo examinar las oportunidades de desarrollo profesional que se presentan dentro del rubro laboral minero y que perciben las mujeres en su participación en este, a través de observar su trayectoria y motivaciones personales, sus posibilidades tanto de promoción como de desarrollo en la industria y su percepción respecto a la igualdad en el acceso en comparación a sus pares varones, además de detectar la existencia de políticas laborales en la industria minera que contribuyan a su permanencia y avance profesional de forma equitativa y eficaz.

En concreto, cada una de estas aristas dan estructura a las narrativas más recurrentes dentro de las entrevistas y cómo perciben el que tan accesible son las subcategorías planteadas.

4.3.1 Subcategoría Trayectoria y Motivación

Figura 7: Códigos en red “Trayectoria y motivación”



Fuente: Elaboración propia

Esta dimensión se categoriza en dos códigos: Razones para permanecer en la minería y sentido del trabajo. Para muchas la permanencia en la minería no es solo un motivo de orgullo de donde han llegado con su esfuerzo, sino es el significado de muchos años de preparación y búsqueda de oportunidades, además, en su mayoría el sustento de sus hogares.

Los factores de permanencia más recurrentes son el factor económico y sus prestaciones, en al menos la mitad de las entrevistadas era determinante este factor para su permanencia expresando “tienes seguro complementario, poder agregar a tu familia, a tu hermano, seguro en caso de muerte, asegurarlo a tu familia” (E9, comunicación personal, junio 2025).

También el gusto por la rama de estudios también es importante para la mayor parte de las entrevistadas al proponer que “a mí me gusta mucho lo que estudié, me motiva a seguir eh es algo de es una realización personal, no sé, pues yo me siento súper bien eh ejerciendo mi pega” (E3, comunicación personal, Mayo 2025) y el demostrar con su trabajo su capacidad y excelencia personal para establecerse o moverse por diversas áreas, expresando que:

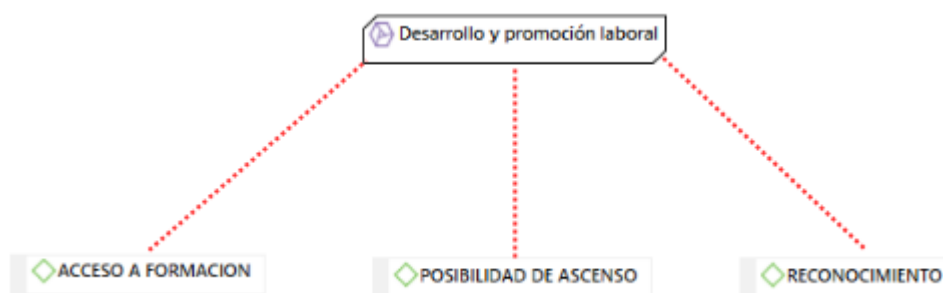
“Mi jefe directo igual eh como que ha demostrado igual interés en verme crecer, entonces igual se me han dado varias oportunidades. Eh, también como que ha

hablado conmigo acerca de cómo de seguir creciendo, como de mi potencial, entonces yo creo que eso principalmente es lo que me ha motivado a seguir, al menos en esta empresa.” (E7, comunicación personal, junio 2025).

Lo estudiado no solo es una razón de permanencia, también es para muchas lo que da sentido a su trabajo y la posibilidad de demostrarlo mediante su trabajo les significa la motivación del día a día, “eso me motivaba mucho, me motivó mucho porque era demostrar que sí se podía y que estábamos en igualdad de condiciones” (E14, comunicación personal, mayo 2025). En las participantes de mayor edad, el sentido de trabajo lo significaban con su aporte a una industria que consideran muy masculinizada a través de su esfuerzo, como se señala en la entrevista 14 quien expresaba “logré, como te digo, abrir las puertas a las partes femeninas porque empezaron a recibir más mujeres” (Comunicación personal, Mayo 2025), siendo una constante que las razones para permanecer en la minería fueran de la mano con el significado que le daban a su labor personal y el sentido del trabajo como se expresa, “va la motivación que uno le dé, si yo he visto también acá si hay gente tanto hombres como mujeres que no están ni ahí, no te lo van a dar. Entonces yo creo que es lo que uno quiere conseguir, la vida que vas a lograr.” (E10, comunicación personal, junio 2025)

4.3.2 Subcategoría Desarrollo y promoción laboral

Figura 8: Códigos en red “Desarrollo y promoción laboral”



Fuente: Elaboración propia

Esta dimensión se caracteriza por estar centrada en las oportunidades que se les entregan en lo relativo a su crecimiento laboral, como lo son el acceso a formación, posibilidades de ascenso y el reconocimiento de su capacidad y/o labor dentro de su trabajo, estos como factores importantes de identificación y autopercepción de su trabajo. Para las mujeres implicadas en el proceso de entrevistas a profundidad estos ámbitos son muy relevantes dentro de su día a día, ya que en muchos casos resignifica parte de su historia vital el poder llegar a los puestos en los que hoy están debido a que en sus trabajos si se otorgan esas herramientas, en la entrevista 8 se indica que “uno igual tiene como hartas posibilidades de desarrollo de poder estudiar, eh de capacitarse, de repente te ayudan con diplomados, etcétera. Eh, eso igual es interesante de la industria minera”. (E8, Comunicación personal, Junio 2025) mientras que en los que no se produce un estancamiento en palabras propias de las entrevistadas, “yo trabajo para otra empresa eh y ellos generalmente no me invita mucho a sus cosas porque yo trabajo en otro lado”(E5, comunicación personal, Junio 2025).

En su mayoría, se encontraron más empleos que entregan alternativas de formación especializadas como a nivel personal, en la entrevista 6 se expresa que “este diplomado que a mí me lo me lo becaron en el servicio donde estoy ahora en Sernageomin, Ya que es el de liderazgo organizacional” (E6, comunicación personal, Junio 2025) y en los que no las entregaban directamente, les facilitaron tiempo y espacios para realizarlos por cuenta propia como indica la entrevistada 2 “se abrían cursos y eran dentro del horario laboral” (E2, comunicación personal, junio 2025) y ““La empresa en la que estoy actualmente sí. ¿Sí? Y genera cada cierto tiempo como curso de capacitación, no sé, en BIM o en SOFTWARE o algo por el estilo. Y son abiertas a toda la empresa.”(E11, comunicación personal).

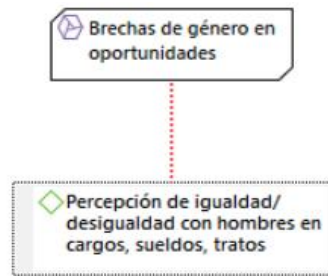
Respecto a las posibilidades de ascenso todas se perciben con la capacidad de poder ejercer un cargo por encima del suyo llegado el momento, sin embargo, también se presenta la inquietud respecto a asumir mayores responsabilidades si tienen infantes a quienes cuidar o tienen en planes crecer su familia, ya que consideran que no es posible compaginar ambos roles sin apoyo familiar; en la entrevista 8 cuando fue consultada al respecto respondió “sí, pero solo cuando ya como que terminaste tu etapa productiva.”

referenciando lo anteriormente mencionado. Por otra parte, muchas al tener la disposición de seguir creciendo tanto horizontal como verticalmente en la empresa sienten que se les entregan las oportunidades cuando se abren los espacios, En la entrevista 10 se expresa que “la oportunidad de acá me la han dado mucho en el sistema de que, si yo le digo, "jefe, ¿sabes qué? Si me atrevo a hacerme cargo de esta área o llévame para allá porque siento que soy apoyo allá." Eh, nada que decir, no, ni un problema.” (E10, comunicación personal, junio 2025). Esto se observa como un cambio generacional respecto a cómo era el rubro minero hasta hace no mucho tiempo, ya que también se percibe que anteriormente existiendo o no la alternativa, era casi imposible para una mujer el seguir creciendo más allá del puesto de trabajo en el que entró, expresado como que “siempre buscaban los peros para que uno no pudiera progresar o avanzar eh en alguno de los de los de los lugares que había para poder ascender o tener un carguito más a más alto como era eh supervisar o ser capataz del resto de los conductores” (E14, comunicación personal, Mayo 2025)

En el apartado de reconocimiento, todas perciben ser respetadas y consideradas iguales o con mayor capacidad que sus pares varones en el trabajo, escuchando en más de una ocasión ideas personales y dándoles la posibilidad de implementarlo “toma tus ideas y trata de llevarlo a cabo dentro de lo posible. Entonces eh no sé, pues llegó algo nuevo lo por ahí trabajaron en empezaron a instaurar excelencia operacional y lo hizo muy mío, siendo que yo no era de esa área”, apostando muchas veces por ellas incluso si seguían en su proceso de formación, expresando que “todavía me siguen llamando de las áreas que participe para preguntarme, consultarme, si es que opino que es algo factible, sí.” (E4, comunicación personal, Junio 2025) debido a demostrada capacidad o la propia disposición a los nuevos desafíos como detalla la entrevista 10 “el que todo igual me destaquen acá, pues tanto jefe, mis mayores y que digan así como que senes que la yuleidy como una muy buena trabajadora y nos representa y ella no le tiene miedo a la pega.” (E10, comunicación personal, junio 2025).

4.3.3 Subcategoría Brechas de género en oportunidades

Figura 9: Códigos en red “Brechas de género en oportunidades”



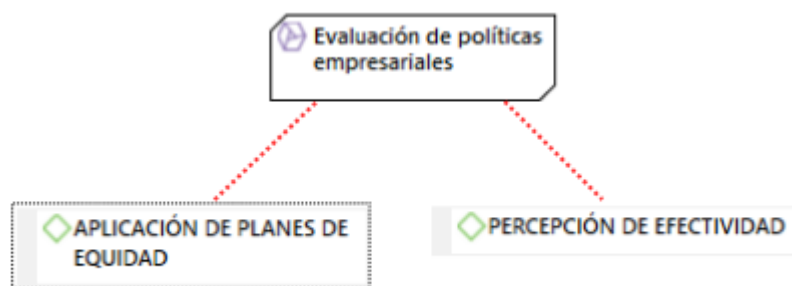
Fuente: Elaboración propia.

En muy pocas otras labores se genera el mismo sueldo con la carga laboral que conlleva, lo que genera en muchas ignorar las situaciones de dificultad que se les presentan dentro de la minería. En un entorno históricamente masculinizado como el rubro minero estas situaciones tienen dos opciones para poder ser aptos en el mundo actual, o se adaptan o se perpetúan las viejas costumbres. En este contexto se dan distintas percepciones por parte de las trabajadoras entrevistadas, algunas que desde pequeñas se han visto relacionadas a este mundo por lo que no pasaron por periodo de adaptación, se expresa que “a los viejitos no les gusta que uno llegue con la jineta, como se dice coloquialmente también en la minería. Y no le gusta la jineta ni en los hombres ni en las mujeres, lo voy a decir desde esa manera” complementando la declaración de forma que aclara “Yo no tuve problemas para vincularme con los hombres porque soy hija de un minero, de mi padre es ingeniero en minas desde pequeña yo conozco el área. Eh, y siento que en ese sentido no me costó relacionarme.” (E13, comunicación personal, junio 2025). Pero este no es el caso para todas, quienes en sus estancias percibieron diferencias estructurales sobre cómo está conformada la minería para hombres como en la posibilidad de seguir creciendo en sus cargos debido al nombrado por una de ellas “techo de cristal”. En la entrevista 6 “se habla generalmente como es el techo de cristal que hasta cierto punto llega las mujeres y no hay como más escala hacia allá”, atribuyendo la presencia femenina en cargos importantes según la empresa más que como una política generalizada en la zona norte. “en los Colorados hay una superintendente de geomecánica, hay una superintendente de gestión

de riesgo, una gerenta de planificación y desarrollo, que son con las que yo me junté ahora ya jefas de departamentos. Por eso, por ejemplo, yo no lo veo, no lo veo en Candelaria, no lo veo en Caserones, No lo veo en Carola, no lo veo en Atacama KOZAN, no lo veo en ninguna otra empresa.“ (E6, comunicación personal, Junio 2025), expresado como un “tenemos las mismas capacidades pero no la misma oportunidad.”(E11, Comunicación personal, Junio 2025). Desde una perspectiva en roles sexo-genero, las mujeres entrevistadas presentan una resistencia a esta idea de los roles tradicionales, a pesar de que discursivamente han tenido que adaptarse a este entorno hostil hacia cualquier muestra de sensibilidad, esto motivándolas a mostrar a través de su fuerza laboral y capacidad de liderar áreas que el trabajo realizado por ellas es igual o mejor que el de sus pares hombres con quienes comparten este espacio. En base a lo planteado por Tajfel en 1984, se encuentran trabajando constantemente por romper estos estereotipos discriminativos asignados solo por su sexo de nacimiento la diferenciación en el trato.

4.3.4 Subcategoría Evaluación de políticas empresariales

Figura 10: Códigos en red “Evaluación de políticas empresariales”



Fuente: Elaboración propia

Muchas veces se plantea que hoy la minería es un espacio mucho más ameno y con mayor porcentaje de participación femenina, pero no se aclara si esto es por políticas propias o dictaminadas por los mandos a veces internacionales de estas empresas localizadas en la región, en las entrevistas se maneja como un posible recambio

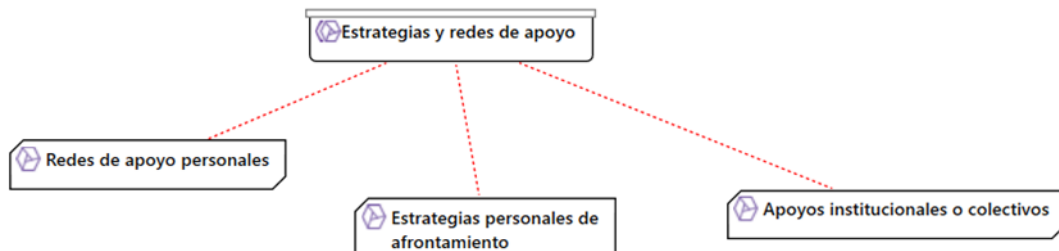
generacional debido a que las partes menos flexibles en cuanto a opinión ya entraron al retiro expresando que “empezaron a contratar mujeres con el recambio generacional, con todo esto de la tecnología que necesita gente y además el porcentaje de mujeres que tiene que cumplir la empresa” (E4, comunicación personal, Junio 2025)

Y si en su área se topan con que el crecimiento está temporalmente estancado debido a que no hay puestos no directivos para seguir escalando, en la mayoría de empresas mineras no han negado el crecimiento horizontal hacia otras áreas, expresándose durante las entrevistas que el ingreso a la minería mantiene entradas comunes, que les abren las puertas a un futuro seguir creciendo dentro de la empresa “existe actualmente un crecimiento, hay muchos programas de operadoras eh de de motivar a mujeres de entrar a la minería”(E12, comunicación personal, junio 2025), ocupando en palabras de las mismas entrevistadas el ingreso de la mujer a la minería para cubrir la participación femenina mínima requerida dentro de las empresas “Muchas empresas mineras esos cargos los ocupan con estos famosos programas de aprendiz de operadora que están haciendo en todos lados. Que hasta ahí nomás va a llegar la participación de la mujer”(E6, comunicación personal, junio 2025), viéndolo ellas de forma en que “es como solamente ya contratemos mujeres, pero quizás van a durar uno o dos años y hasta ahí va a llegar su carrera”(E7, comunicación personal, junio 2025) y no una invención real de preocuparse por el futuro de quienes ingresan al punto en que algunas expresaron sentir que falta y falla como preocupación el ingresar a las mujeres a la minería y luego no preocuparse de mantenerlas dentro de ella, siendo en su mayoría las que van encontrando posibilidades de ascenso quienes ya se adecuaron al lenguaje y ambiente hostil de la minería, al punto en que una expresa “encuentro muy fome que exista una ley que le exija a las empresas tener un 10% de ocupación femenina.” debido a que utilizan los espacios reservados en los ingresos a la minería para operativas y no para puestos gerenciales o jefaturas (E6, comunicación personal, junio 2025), perpetuando así dinámicas desde la construcción social y simbólica del género donde si no encajas en el perfil de la masculinidad hegemónica, solo puedes optar a mantenerte o expandir el crecimiento horizontalmente hacia el área administrativa inicial de la misma minera.

4.4. Categoría 3: Estrategias y redes de apoyo

En esta categoría tiene como objetivo el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral de la industria minera y sus grandes desafíos que día a día deben enfrentar

Figura 11: Grupo de redes objetivo tres “Estrategias y redes de apoyo”



Fuente: Elaboración propia.

La cuarta categoría es el fortalecimiento del ámbito familiar, el cual cumple una función esencial en la vida de estas trabajadoras. La familia les brinda un apoyo clave que fortalece su desarrollo profesional, contribuyendo significativamente a que puedan mantenerse en sus funciones diarias dentro del ámbito laboral.

A través de las entrevistas realizadas, las trabajadoras nos cuentan sus experiencias dentro de la industria minera. La red de apoyo ha sido fundamental para ellas, siendo una base esencial en su vida laboral y personal. Esta red está compuesta por el núcleo familiar más cercano (madres, padres, hijas, sobrinas, etc.), y representa una herramienta clave, ya que les permite mantener una comunicación transparente y encontrar un espacio de contención emocional.

Además, los familiares apoyan activamente en el cuidado de los hijos e hijas mientras las trabajadoras se encuentran en turnos como 4x4, 7x7 o 14x14. Durante ese tiempo, los niños y niñas quedan al cuidado de abuelas, tías, madrinas, entre otros, hasta que sus madres regresan de la faena.

Por otra parte, el apoyo familiar también brinda algo esencial: motivación. Las familias les dan el impulso para seguir avanzando en el rubro minero, ya que las trabajadoras confían en que pueden expresar cómo se sienten en cada momento.

Una entrevistada nos cuenta sobre su red de apoyo familiar:

“Ah, bueno, cuando yo partí trabajando, mi gran red de apoyo fue mi familia.” (E10, comunicación personal, junio 2025)

“Mi papá, sobre todo. Yo le preguntaba cosas, cómo reaccionar, cómo decirle algo a alguien: ‘Oye, tuve este problema’, y él siempre me decía que las habilidades blandas tenían que ir desarrollándolas.” (E10, comunicación personal, junio 2025)

Otra entrevistada destaca la motivación que le entrega su familia para enfrentar el día a día, tanto en su labor minera como en su rol de madre:

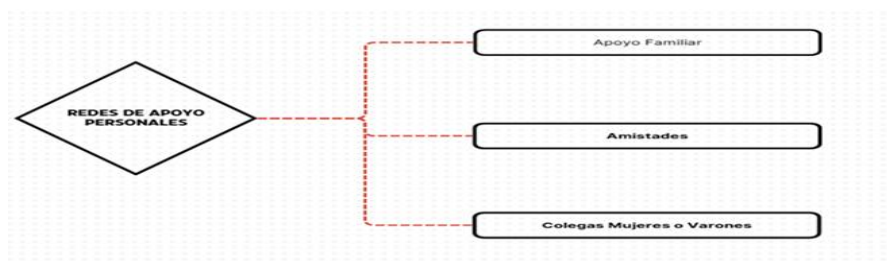
“Porque si bien ahora trabajo 4x4 o 5x2 y tengo niños chicos, hay que estar viendo el tema de la escuela, y tampoco hay que dejar de lado la empresa. Y eso, gracias a Dios, lo pude llevar bien porque tengo, como dices tú, una red de apoyo familiar: mi mamá me ayuda, me apoya con los niños, así que en ese aspecto he podido seguir trabajando tranquilamente. Si no, no se podría.” (E2, comunicación personal, junio 2025)

“Sí, por supuesto. Como te comentaba, yo sin esa red, por ejemplo, sin mi mamá y mi suegra que me ayudan no podríamos trabajar. Uno no puede dejar a los hijos en manos de cualquier persona.” (E4, comunicación personal, junio 2025)

4.4.1 Subcategoría: Redes de apoyo personales

En esta categoría de la red de apoyo personal, se reconoce que es vital en la formación laboral, ya que contribuye directamente al desarrollo individual. A través de este respaldo, las personas encuentran una motivación esencial que impacta positivamente en su crecimiento social y en todos los ámbitos que fortalecen su trabajo y desempeño diario.

Figura 12: Códigos en red “Redes de apoyo personales”



Fuente: Elaboración propia.

Según la categoría tiene que demostrar más empatía con las amistades y colegas para poder tener un desarrollo eficiente y profesional en todo lo que compete en desarrollo personal y social.

Redes de apoyo entre amistades y colegas

En el presente trabajo el apoyo a las entrevistadas ha sido la relación con sus amistades y colegas. Estos vínculos les han entregado confianza, contención y seguridad para seguir adelante, especialmente dentro de un entorno tan desafiante como lo es la industria minera.

Los resultados de esta investigación evidencian que uno de los pilares fundamentales en la experiencia de las mujeres dentro de la industria minera es la conformación de redes de apoyo entre amistades y colegas. Estas relaciones no solo surgen de la convivencia diaria en el trabajo, sino que se consolidan como espacios seguros de contención emocional, solidaridad y acompañamiento mutuo.

Las amistades dentro del entorno laboral permiten a las trabajadoras compartir vivencias, expresar emociones y apoyarse en momentos difíciles. Este vínculo genera un sentido de pertenencia y confianza que resulta esencial en un rubro históricamente masculinizado y exigente. Además, estas redes también se traducen en acciones concretas, como la orientación, el intercambio de experiencias, la capacitación entre pares y la supervisión mutua, fortaleciendo así tanto el crecimiento personal como profesional de las mujeres.

Para muchas, contar con amigas y colegas en quienes confiar es también una forma de desconectar momentáneamente de la rutina minera. Reír, conversar, compartir anécdotas o simplemente pasar un buen momento se convierte en un respiro necesario para sobrellevar las exigencias de este entorno.

El consejo y la palabra de aliento entre compañeras cumplen un rol inspirador. Muchas mujeres han manifestado que, gracias al apoyo de otras, han encontrado la motivación y la fuerza para seguir adelante, superar obstáculos y continuar desarrollándose en esta desafiante industria.

“Entonces, para mí eso era un reto y mi apoyo eran las niñas. Después, mis amistades. Yo tengo cuatro amigas que han sido fundamentales para mí, para salir adelante y no decaer en lo que era la minería.” (E8, comunicación personal, junio 2025)

Otra entrevistada comenta lo importante que ha sido el vínculo con sus compañeras en el rubro minero:

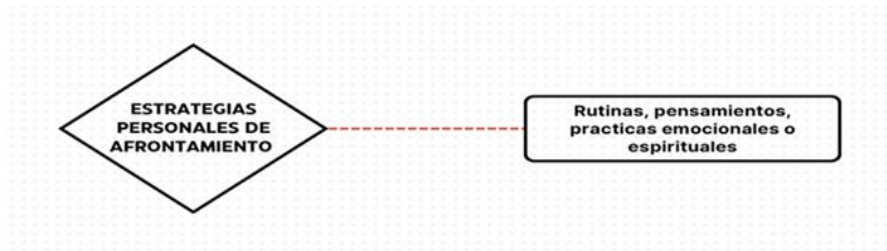
“Es súper bonita la red de amistad y apoyo que se generó. Yo sé que, si ahora me siento mal, frustrada o tengo algún problema personal, puedo llamar a algunas personas, no a cualquiera, pero sí a las más cercanas y me van a apoyar, me van a venir a ver, incluso si estoy mal en mi casa.” (E9, comunicación personal, mayo 2025)

“Siempre se tiene apoyo, especialmente cuando uno trabaja en minería y somos tan poquitas mujeres, como que entre nosotras nos apoyamos. En este caso me apoyó mi compañera de pieza, que también es ingeniera civil en minas, y la conductora del minibús. Ellas son como mi grupo de ayuda, porque son las mujeres que están en la obra.” (E7, comunicación personal, junio 2025)

“Es súper bonita la red de amistad y apoyo que se generó. Yo sé que, si ahora me siento mal, frustrada o tengo algún problema personal, puedo llamar a algunas personas, no a cualquiera, pero sí a las más cercanas y me van a apoyar, me van a venir a ver, incluso si estoy mal en mi casa.” (E9, comunicación personal, mayo 2025)

4.4.2 Subcategoría estrategia personales de afrontamiento

Figura 13: Códigos en red “Estrategias personales de afrontamiento”



Fuente: Elaboración propia.

Estrategias de afrontamiento emocional

Los resultados muestran distintos conceptos relacionados con el impacto emocional que experimentan las mujeres trabajadoras en el rubro minero. Muchas se ven afectadas en su autoestima, lo que en algunos casos les dificulta mostrar su verdadera capacidad laboral. Sin embargo, estas mismas emociones también se transforman en fuente de fortaleza para enfrentar las exigencias diarias de su trabajo.

“Aquí no, porque vas a mostrar debilidad. Llorar no es malo, no es sinónimo de ser débil, pero aún hay cosas que no cambian. Yo llegaba, me pasaba algo, y lloraba. Lloraba más que nada por rabia.” (E8, comunicación personal, mayo 2025)

“La frustración, sí, pero evitaba mostrarla allá arriba, porque aún tengo eso de verme fuerte. Eso me ha ayudado a que me hablen sin miedo. Una vez un jefe me dijo: ‘No se me va a poner a llorar.’ (E8, comunicación personal, mayo 2025)

“Guardé silencio todo el rato. Nunca hubo un reclamo al respecto. Ni siquiera a mi pareja se lo comenté.” (E7, comunicación personal, mayo 2025). Esta última entrevistada comenta que evitó contarle a su pareja lo que le ocurrió, ya que le preocupaba que pudiera perder su trabajo si la situación salía a la luz.

La vida saludable como refugio emocional en el entorno minero

Durante diversas entrevistas en faenas mineras, varias trabajadoras compartieron que el ejercicio físico no es solo una rutina, sino también una necesidad emocional. En sus tiempos libres, muchas eligen ir al gimnasio, participar en talleres deportivos o simplemente mantenerse activas como una forma de liberar tensiones y sentirse mejor psicológicamente.

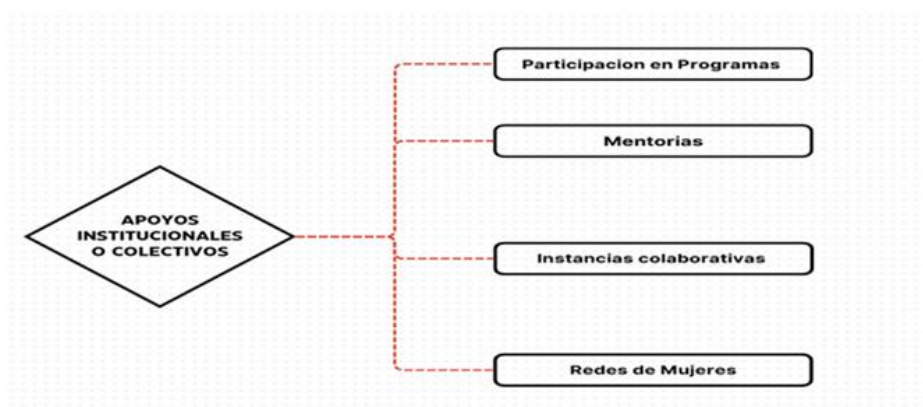
“Así como para gastar energía, para mantener la mente ocupada y no tener esa doble presencia que se ve allá arriba. Voy hartito al gimnasio para eso.” (E9, comunicación personal, junio 2025)

Esta entrevistada encuentra en las actividades físicas un espacio de distracción y fortaleza emocional para enfrentar el área laboral

“Bueno, mi rutina diaria era: cuando tenía los siete días libres, me iba al gimnasio, me juntaba con mis amistades, me desconectaba totalmente del sistema minero. Pero ya un día antes de entrar a trabajar me empezaba a preparar, a sintonizar con el ritmo del sistema laboral que venía pesado nuevamente.” (E2, comunicación personal, junio 2025)

4.4.3. Subcategoría Apoyos institucionales o colectivos

Figura 14: Códigos en red “Apoyos institucionales o colectivos”



Fuente: Elaboración propia.

Durante las entrevistas, los testimonios revelaron la importancia de contar con redes organizadas y colaborativas como un recurso fundamental para apoyar y visibilizar el rol de las mujeres trabajadoras en el rubro minero. En este contexto, destaca la iniciativa Women in Mining (WIM), una red internacional con presencia en varios países incluido Chile cuyo objetivo principal es fortalecer la participación, representación y desarrollo profesional de las mujeres en el sector.

“Por ejemplo, Women in Mining hace un trabajo de motivar a jóvenes profesionales a tomar carreras STEM. Y también busca integrar a aquellas que estudian carreras más administrativas o sociales para que se incorporen a esta industria.” (E13, comunicación personal, junio 2025)

“También nos inscribimos en Women in Mining, que es una agrupación de mujeres en minería. Además de eso, propicia mayores oportunidades para las mujeres en proyectos de inclusión. De alguna forma, es una plataforma para que tengamos acceso a capacitaciones, entrevistas, cursos, etc. Creo que eso me volvió a dar ese chispazo, ese empuje, de saber que no estoy sola, que muchas otras también están en esto.” (E4, comunicación personal, mayo 2025)

4.5. Discusión

En los testimonios recogidos se revelan claramente los desafíos estructurales y simbólicos que enfrentan las mujeres en la minería de Atacama, precisamente aquellos que el primer objetivo se propuso identificar. Tal como Joan Acker (1990) advierte, las organizaciones mineras constituyen espacios organizados bajo una lógica esencialmente masculina, en los que las mujeres deben esforzarse el doble para validar su presencia y desempeño. Varias entrevistadas relataron haber sentido la necesidad de demostrar constantemente su competencia técnica como operar maquinaria o resolver imprevistos en terreno para ganar el reconocimiento de sus colegas hombres, a veces hasta el punto de silenciar cualquier atisbo de duda sobre sus capacidades. Estos relatos ilustran cómo la masculinidad hegemónica descrita por Raewyn Connell (1995) no solo ordena jerárquicamente los

cuerpos y las destrezas, sino que también regula las relaciones cotidianas, relegando a las mujeres a un territorio profesional donde deben negociar su legitimidad de manera permanente.

En cuanto al segundo objetivo, dedicado a comprender las percepciones sobre el clima laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional, las voces de las trabajadoras ponen en evidencia la persistencia de barreras invisibles y protocolos formales insuficientes. Según Sylvia Walby (1990), el patriarcado se sostiene en estructuras de poder que atraviesan el Estado, el trabajo y la cultura, y nuestras participantes confirman que, aunque existen canales de denuncia, su funcionamiento es confuso y, a menudo, desincentiva su uso. Asimismo, amparadas en los esquemas de género descritos por Sandra Bem (1981), varias mujeres reconocen que, al interior de sus propias expectativas, han optado por autocensurarse, desistiendo de candidaturas a roles de mayor responsabilidad por temor a “romper” el estereotipo de la mujer dócil y apoyadora. Teresa Valdés (2002) ya había señalado cómo la socialización diferenciada reproduce desde edades tempranas una división de lo público y lo privado, y en este estudio se observa que esa misma división se replica en la vida adulta, obstaculizando la visibilidad y el ascenso de las mujeres dentro de la organización.

Finalmente, el tercer objetivo, centrado en la exploración de las estrategias y redes de apoyo, muestra que las mujeres han tejido respuestas colectivas que trascienden el mero afrontamiento individual. Julieta Kirkwood (1985) sostenía que la organización de las mujeres en espacios de resistencia política es un motor de transformación social, y en Atacama las entrevistadas confirman esta idea: relatan haber construido grupos informales de compañeras incluso con apoyo de organizaciones como Women in Mining donde comparten tácticas para sortear prácticas discriminatorias y coordinan turnos de cuidado familiar que eluden la sobrecarga doméstica. A su vez, Blanca González Gavaldón (1999) advierte sobre la regulación simbólica del cuerpo femenino en ámbitos masculinizados, y nuestras fuentes señalan cómo estas redes permiten sostener la autoestima y reivindicar colectivamente el derecho a ser reconocidas no solo como “mano de obra” sino como agentes de cambio.

En conjunto, estos tres niveles de análisis identificación de obstáculos, evaluación de percepciones institucionales y describir las estrategias de resistencia dibujan un panorama complejo que requiere intervenciones simultáneas en el plano cultural, organizacional y relacional. Las organizaciones mineras pueden comenzar por desmontar los estereotipos en sus procesos de selección y promoción, mejorar la claridad y accesibilidad de sus protocolos contra el acoso, e impulsar espacios formales de mentoría y apoyo mutuo que reconozcan la experiencia acumulada de las mujeres como un activo corporativo y social.

CAPÍTULO V: Conclusiones

5.1. En relación con los objetivos

Al examinar las estrategias que las mujeres de la industria minera utilizan para enfrentar las barreras laborales, surge con fuerza la importancia de la red de apoyo. Para muchas de ellas, uno de los mayores desafíos ha sido el cuidado de sus hijos e hijas, ya que los extensos turnos de trabajo en faena dificultan su presencia constante en el hogar.

En este contexto, la red de apoyo, especialmente la familia, cumple un rol fundamental. Aunque no siempre se reconoce como un factor directo en su desarrollo profesional, sí es clave para su permanencia en el rubro. Es gracias a esta red principalmente compuesta por familiares cercanos que muchas mujeres pueden delegar responsabilidades durante sus jornadas laborales. Este respaldo les permite continuar trabajando sin descuidar completamente el bienestar de sus hijos, y se convierte, así, en una pieza esencial en su camino dentro del mundo minero.

5.1.1 Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.

Las narrativas recogidas a lo largo de esta investigación permiten comprender de manera situada y profunda las trayectorias, desafíos y resistencias de las mujeres que se desempeñan en la industria minera de la Región de Atacama. Desde un enfoque narrativo, cada relato evidencia no solo experiencias individuales, sino también estructuras sociales

que configuran desigualdades de género persistentes en contextos laborales altamente masculinizados.

Estas historias, construidas desde la subjetividad y la vivencia cotidiana, revelan formas complejas de exclusión simbólica, trato desigual, violencia institucionalizada y barreras estructurales que inciden directamente en el bienestar emocional, las oportunidades laborales y la participación efectiva de las mujeres en el sector. La necesidad constante de validación, la minimización de su autoridad, la precarización de los protocolos de denuncia y el impacto psicosocial de estas situaciones emergen como patrones narrativos comunes.

Desde el Trabajo Social, tomando un enfoque crítico e interseccional, estas voces adquieren relevancia como expresiones de agencia, dignidad y resistencia frente a un modelo productivo que históricamente ha invisibilizado a las mujeres. Lejos de constituirse como víctimas pasivas, las trabajadoras relatan estrategias para hacer frente a la discriminación y al acoso, movilizando redes de sororidad, reafirmando su capacidad técnica y desafiando los estereotipos de género que limitan su participación.

La idea de la investigación no es generalizar o trivializar, más bien el centro es visibilizar las formas en que las mujeres comprenden y resignifican su lugar en la minería, aportando a una lectura crítica de la realidad que permita transformar los marcos institucionales y de la cultura laboral desde la que se organiza el trabajo. En este sentido, el Trabajo Social se posiciona como una disciplina comprometida con la transformación social, promoviendo la equidad de género, el enfoque de derechos y la justicia relacional en contextos laborales complejos.

Para avanzar hacia entornos más inclusivos y seguros, se requiere no solo de protocolos normativos, sino de un cambio cultural profundo que reconozca y legitime las experiencias narradas por las trabajadoras. Escuchar, comprender e intervenir desde estas historias es clave para desnaturalizar las prácticas discriminatorias y construir espacios de trabajo más humanos, justos y dignos para todas.

5.1.2 Conocer las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama.

Las mujeres trabajadoras en la minería de Atacama perciben el desarrollo profesional como un proceso condicionado por barreras estructurales y culturales que limitan sus trayectorias y motivaciones. Aunque muchas encuentran en la minería un sentido de logro y pertenencia, la motivación para permanecer en el sector suele estar asociada tanto a la estabilidad económica como al desafío de romper estereotipos en un entorno históricamente masculino. En relación a las oportunidades de desarrollo y promoción laboral, las trabajadoras identifican la existencia de un “techo de cristal” que en puestos ya más altos dentro de la minería restringe su acceso a cargos de mayor responsabilidad y poder, limitando la posibilidad de ascenso. Este fenómeno se ve reforzado por la escasa oferta de formación continua y programas de capacitación, estos siendo generales y rara vez con un enfoque de género, lo que impacta directamente en su desarrollo profesional y en la percepción de reconocimiento dentro de la organización, que, a pesar de existir, no es una realidad para todas las trabajadoras. Las brechas de género persisten en acceso a formación, ascensos y reconocimiento, más ya no en las remuneraciones según su género, pero sí en el trato cotidiano, donde las mujeres perciben desigualdad respecto a sus pares masculinos, tanto en la valoración de sus competencias como en la distribución de tareas y responsabilidades. Esta percepción de desigualdad se traduce en una actitud crítica hacia la efectividad de las políticas empresariales orientadas a la equidad de género.

Respecto a la evaluación de las políticas empresariales y la aplicación de planes de equidad, si bien existe un reconocimiento de los avances normativos y la existencia de iniciativas institucionales, las mujeres consideran que su implementación no es suficiente y, en muchos casos, no logra modificar las prácticas cotidianas ni garantizar igualdad de condiciones reales, siendo siempre ellas quienes deben adecuarse al “trabajo del hombre” para tener un reconocimiento en su labor. La percepción predominante es que las medidas resultan más simbólicas que efectivas, lo que refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y seguimiento.

Las entrevistadas, mujeres trabajadoras en el rubro minero de la región de Atacama valoran su participación en el sector y el sentido que encuentran en su trabajo, pero identifican brechas importantes aún en el acceso a oportunidades de desarrollo, promoción y reconocimiento, así como en la aplicación efectiva de políticas de equidad. Esto evidencia que, a pesar de los avances, la igualdad de género en la minería sigue siendo un desafío pendiente que sigue marcado por desafíos significativos que requieren intervenciones integrales y sostenidas para garantizar un ambiente laboral seguro, equitativo y propicio para el crecimiento profesional femenino.

5.1.3. Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar las barreras laborales en la industria minera y la forma en que contribuyen a su permanencia y avance profesional.

El análisis de las entrevistas realizadas a catorce mujeres que actualmente se desempeñan en la industria minera permitió identificar con claridad la importancia que tienen las redes de apoyo en sus trayectorias laborales. Estas redes conformadas principalmente por la familia, amistades y colegas no solo cumplen un rol afectivo, sino que se configuran como pilares fundamentales para resistir las condiciones adversas de un entorno históricamente masculinizado.

En términos humanos, la familia se destaca como la fuente principal de contención emocional. Es en este círculo íntimo donde muchas mujeres encuentran la fuerza para enfrentar los desafíos cotidianos del trabajo en minería: jornadas extenuantes, exigencias físicas, riesgos laborales y, sobre todo, la carga psicológica derivada de experiencias de acoso, discriminación y subvaloración profesional por razón de género. Las mujeres no solo trabajan para aportar económicamente, sino también para reafirmar su derecho a ocupar un espacio históricamente negado.

Las amistades en el entorno laboral también juegan un rol clave. Funcionan como redes de motivación que ofrecen apoyo emocional y validación frente a un sistema que muchas veces las invisibiliza. Estas relaciones, en su dimensión más humana, contribuyen a sostener la autoestima, el sentido de pertenencia y la perseverancia en el oficio.

Por otro lado, las relaciones con los colegas varones muestran una doble cara. Si bien algunas experiencias dan cuenta de compañeros solidarios y respetuosos, también emergen relatos sobre rivalidades, desconfianza y violencia simbólica que refuerzan las barreras de género en el espacio laboral. La falta de apoyo emocional institucionalizado y la exposición constante a maltrato psicológico evidencian la necesidad urgente de que las empresas e instituciones desarrollen políticas efectivas de equidad, bienestar psicosocial y prevención del acoso.

En suma, este estudio reafirma que el sostenimiento de las mujeres en la minería no es solo un acto de resiliencia individual, sino un proceso colectivo que se nutre de vínculos significativos. Fortalecer estas redes y convertirlas en parte integral de las políticas empresariales y públicas es un paso necesario hacia una minería más equitativa, humana y sostenible.

Las estrategias que se utilizaban eran competir en igualdad de condiciones con el sexo opuesto; cumplir con todas las reglas impuestas por la industria minera, para así entregar todas sus capacidades en las labores que les correspondían según el trabajo que debían realizar; y también unirse con las otras compañeras de trabajo, con el fin de lograr una igualdad tanto en lo laboral como en lo profesional.

5.2 En relación con la proyección investigativa

Es fundamental continuar estudiando estos elementos en futuras investigaciones relacionadas a la participación de la mujer en la industria minera en la región de Atacama, ya que también resulta clave considerar seguir ahondando en las temáticas abordadas y tomar en cuenta la contraparte de las empresas: ¿qué opinan las empresas mineras respecto a los ejes planteados de desafíos y barreras de género en la industria minera, oportunidades de crecimiento y apoyo institucional, estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar dichas barreras laborales, así como su contribución a la permanencia y el avance profesional de las trabajadoras?

Asimismo, se propone investigar otros temas que surgieron durante las entrevistas, como el liderazgo en la industria minera y su relación con la inserción laboral de la mujer. Se

plantea, además, cuestionar si los sesgos existentes responden principalmente a una cultura empresarial machista o si están más vinculados al modelo de liderazgo ejercido por los altos mandos. Este fenómeno también podría estar asociado a factores generacionales, como el rango de edad de quienes ocupan posiciones de liderazgo.

5.3. Con relación al Trabajo Social

Darle voz desde el trabajo social permite al menos de forma simbólica, el reconocimiento de su labor y rol como mujer trabajadora en el rubro minero, a la vez que da un espacio de escucha y visibilización hacia las voces de las trabajadoras, reconociendo sus trayectorias, motivaciones y el sentido que le otorgan a su trabajo. Esta escucha activa nos permite identificar cómo las desigualdades de género se expresan tanto en las oportunidades de desarrollo profesional como en el acceso a formación, ascensos y reconocimiento. Además, desde la disciplina, se perciben los procesos de fortalecimiento personal y colectivo, promoviendo redes de apoyo y estrategias de afrontamiento frente a los desafíos que se presentan en el día a día y ante las situaciones de discriminación y acoso. Esta investigación evidencia cómo las desigualdades estructurales, simbólicas y organizacionales en la minería de Atacama configuran trayectorias laborales femeninas marcadas por exclusión y vulneración de derechos sin importar en qué etapa laboral se encuentre. Frente a ello, el trabajo social mantiene el desafío de observar todo desde una mirada crítica que articule género, clase y territorio, a la vez que asume un rol activo en la transformación social tan necesaria para otorgar un mayor alcance al evidenciar estas narrativas desiguales.

Desde la profesión del Trabajo Social siempre se busca el análisis e intervención, promoviendo espacios laborales inclusivos y seguros, que fortalezcan la búsqueda y promoción de políticas públicas efectivas y estrategias de participación. A partir de una ética feminista situada se reafirma su compromiso con la equidad, la dignidad y la justicia social, contribuyendo a la construcción de entornos laborales más justos para las mujeres que trabajan en sectores históricamente masculinizados como lo es la minería en Chile.

6. Referencia Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Chile. Ministerio de Minería. (2023, 28 enero). Decreto Supremo N.º 2: Aprueba Política Nacional Minera 2050. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1188415&idVersion=2023-01-28>
- Codelco. (2021). Informe sobre diversidad e inclusión. <https://www.codelco.com/nosotros/diversidad-e-inclusion>
- Comisión Nacional de Productividad. (2017). Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. https://cnep.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. University of California Press. <https://books.google.cl/books?id=44JHYPOy8aEC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Di-Paolo-Carolina, M. F. O., & Rojas, M. G. J. C. (2020). Deconstrucción de la Relación entre las Mujeres y la Minería en Atacama. <https://www.schhg.cl/wp-content/uploads/2020/10/Mujeres-y-mineria.pdf>

- Duarte, C., & Rodríguez, V. (2020). Presencias y ausencias sobre género y feminismos en publicaciones de Trabajo Social. *Revista Perspectivas*, 36, 253–285. <https://ediciones.ucsh.cl/index.php/Perspectivas/article/view/2517>
- Escalona Thomas, D. (2021). Mujeres y minería: Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de Geografía Norte Grande*, 80, 129–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-34022021000300129>
- Fernández Vargas, X. (2020). Construcción social del género: Conceptos básicos. Poder Judicial de Costa Rica. <https://accesoalajusticia.poderjudicial.go.cr/index.php/genero?download=1338%3Aconstruccion-social-del-genero-conceptos-bsicos-por-xinia-fernandez-vargas>
- Fisher, S., & Cooper, C. L. (1991). *On the move: The psychology of change and transition*. Wiley.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1997). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 19(4), 425–445. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1904_2
- Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF). (2023). *Mujeres y la mina del futuro: Informe mundial*. <https://www.iisd.org/system/files/2023-09/women-mine-of-the-future-global-report-es.pdf>
- Galvis, O. Z. (2006). Tipos de investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 4(4), 13–14. <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476259067004.pdf>
- González Gavaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 12(1), 79–88. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (1865). Censo general de la República de Chile: Levantado el 19 de abril de 1865. Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile. <https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-82446.html>
- Jerrome, D. (1994). [Reseña del libro Friendship Matters: Communication, Dialectics and the Life Course, por W. K. Rawlins]. *Ageing and Society*, 14(1), 133–134. <https://doi.org/10.1017/S0144686X00000143>
- Lagarde y de los Ríos, M. (2006). Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas (9.^a ed.). Siglo XXI. <https://www.traslashuellasdesophia.com/post/los-cautiverios-de-las-mujeres-madresposas-monjas-putas-presas-y-locas-marcela-lagarde-y-de-los>
- León Rubio, J. M., Cantero Sánchez, F. J., & Medina Anzano, S. (1996). Socialización y aprendizaje social. En J. M. León Rubio (Ed.), *Psicología social: Una guía para el estudio* (pp. 51–66). Kronos. <https://idus.us.es/bitstreams/8e6d592f-09e5-40e7-a7bc-a96e04f054d3/download>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1984). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613–619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- McQuilken, J., Perks, R., Hope, S., Mutemeri, I., & Mutemeri, N. (2023). State of the artisanal and small-scale mining sector report. Delve. https://www.delvedatabase.org/uploads/resources/Delve-2023-State-of-the-Sector-Report-Ver06_-exec_ES.pdf
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: Un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Olivares Di-Paolo, M., Miranda González, C., & Cortés Rojas, J. (2020). Deconstrucción de la relación entre las mujeres y la minería en Atacama: Más allá de la fiebre por

la plata del siglo XIX.

<https://www.museodeatacama.gob.cl/sites/www.museodeatacama.gob.cl/files/2021-08/Deconstrucci%C3%B3n%20de%20la%20Relaci%C3%B3n%20entre%20las%20Mujeres.pdf>

Ortiz Tapia, J. P. (2018). Desigualdad laboral informal de género en la gran minería en Chile: Estrategias de incorporación, adaptación y validación de mujeres profesionales en un contexto institucional de política de cuotas de género [Memoria para optar al título de Socióloga, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176750>

Pasten, J., & Sáez, J. (2020). Invisibilización del acoso laboral hacia la mujer: Investigación en un subdepartamento perteneciente a un servicio público en Chile [Trabajo de grado, Universidad Academia de Humanismo Cristiano]. <https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/b154b258-4810-4412-9b20-6fd317e336e0/content>

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice. Sage Publications.

Revista Nueva Minería y Energía. (2024). Acoso sexual y deserción laboral: El difícil camino que enfrentan las trabajadoras en la industria minera. Revista Nueva Minería y Energía. <https://www.nuevamineria.com/revista/acoso-sexual-y-desercion-laboral-el-dificil-camino-que-enfrentan-las-trabajadoras-en-la-industria-minera/>

Rodríguez Pérez, R. E., Castro Lugo, D., & Ibarra Gutiérrez, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. Revista de Economía, 39(99). <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>

- Rojas, C. (2024, 18 enero). Cambio cultural: Todo va mejor hoy para las mujeres en la minería. *Las Últimas Noticias*, p. 18.
https://litoralpress.cl/sitio/Prensa_Texto?LPKey=CIW4SIV6T46O3ZIRSQG3J5ZCBJLZVCCAPFNIETPMV3BAE6UU4SIQ
- Silva Batatina, M. D. (2017). El transitar en la investigación narrativa y su empleo en la construcción de teoría. *Revista de Investigación*, 41(91), 124–142.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376156277008.pdf>
- Stefanovic, A., & Saavedra, M. (2016). Las mujeres en el sector minero en Chile: Propuesta para política de igualdad. CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40405/S1600926_es.pdf
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
https://www.researchgate.net/publication/333550533_Henri_Tajfel_Hg_Social_Identity_and_Intergroup_Relations_Cambridge_University_Press_Cambridge_1982_546_S
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161.
<https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Valdés, T., & Olavarría, J. (Eds.). (1998). *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. FLACSO-Chile. <https://flacso.cl/biblioteca/product/masculinidades-y-equidad-de-genero-en-america-latina>
- Williams, J., & Best, D. L. (1982). *Sex and psychology: A cross-cultural study of gender stereotypes*. Sage Publications.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022022194251004>
- Women in Mining Chile. (2022). *Estudio mujer y minería 2022: Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera*.
<https://womeninminingchile.cl/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Mujer-y-Mineria-2022.pdf>

7. Anexos

7.1 Instrumento de recolección de datos

La pauta de entrevista, como instrumento de recolección de datos, se define como una herramienta que organiza las preguntas y los temas a abordar durante la entrevista. Esta estructura garantiza que se cubran todos los aspectos relevantes del estudio, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para profundizar en las respuestas. Además, permite que el proceso sea factible y preciso, alineándose con los objetivos generales y específicos previamente establecidos. Posteriormente, dicha pauta se vincula con la pregunta de investigación sobre la participación de las mujeres en la minería, facilitando la obtención de respuestas relevantes para el estudio (Hernández, 2018).

Para la ejecución del trabajo de campo, se empleó una malla temática elaborada a partir de los objetivos específicos de la investigación. En este contexto, se diseñó una entrevista semiestructurada, ya que este tipo de herramienta permite al investigador explorar en profundidad las respuestas y realizar un seguimiento detallado de las preguntas formuladas.

7.2 Malla temática

| Objetivos Específicos | Categorías | Preguntas |
|---|---|--|
| <p>Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.</p> | <p>1.Desafíos enfrentados</p> <p>2.Impactos profesionales</p> <p>3.Impactos personales</p> | <p>¿Qué desafíos has enfrentado al ejercer tus labores profesionales?</p> <p>¿Cómo influyen las dificultades del sector minero en el bienestar emocional, equilibrio personal y calidad de vida de las mujeres trabajadoras de la Región de Atacama?</p> |
| <p>Explorar las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama.</p> | <p>1.Percepciones y actitudes del ambiente laboral.</p> <p>2.Percepciones y actitudes de las oportunidades de crecimiento.</p> <p>3.Percepciones y actitudes del apoyo institucional.</p> | <p>1. ¿Cómo describe las condiciones del ambiente laboral y su influencia en su bienestar y satisfacción?</p> <p>2. ¿Qué tan accesibles son las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la minería?</p> <p>3. ¿Cómo evalúa el apoyo ofrecido por la institución en términos de recursos, políticas y programas destinados a promover su inclusión y crecimiento?</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar</p> | <p>Estrategias (personal) de afrontamiento</p> | <p>¿Cuáles son tus estrategias personales para enfrentar las barreras laborales?</p> |
| <p>las barreras laborales en la industria minera y cómo estas contribuyen a su</p> | <p>Redes de apoyo (colectivo) de afrontamiento</p> | <p>¿Qué tipos de redes de apoyo utilizas para enfrentar las barreras laborales?</p> |
| <p>permanencia y avance profesional.</p> | <p>Contribución permanencia y avance profesional</p> | <p>¿De qué manera estas estrategias y redes de apoyo implementadas contribuyen a su permanencia en el sector minero y al desarrollo de su trayectoria profesional?</p> |

7.3 Guión de entrevista

Buenos días /buenas tardes

Mi nombre es (...) soy Tesista de la carrera de Trabajo Social de la universidad de Atacama y nuestra investigación se denomina “Participación laboral de las mujeres en la industria minera en la región de Atacama”.

Tras la lectura de los objetivos y alcances del estudio y de haber firmado el consentimiento vamos a abordar, al menos tres Categorías, a través de una conversación abierta con una serie de temas vinculados a su participación laboral en la industria minera y en este sentido la idea que nos plantee su visión, sus avances, desafíos y barreras de género respecto a su participación en la industria minera.

Para que su entrevista sea anónima le vamos a cambiar su nombre por un seudónimo, ¿cómo le gustaría que la llamaran?

Le haré algunas preguntas iniciales para conocer más sobre usted:

Nombre (¿cómo le gustaría que la llamaran?)

Edad:

Estado civil:

Estructura del hogar (¿Con quién vive?) hijos, padres, años de cada uno o saber si son menor de edad

Nivel de estudios:

Lugar en que reside (pueblo o ciudad)

experiencia laboral en la industria minera

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la industria minera?, ¿En qué empresa minera trabaja actualmente?

2. ¿Qué tipo de trabajo desempeña? (trabajo en faena, supervisión, administrativo, otros)

3. ¿Cómo es su jornada laboral? ¿Sigue algún régimen de turnos?

Desafíos y dificultades en el sector minero

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando en una industria minera sabiendo que es un entorno históricamente dominado por hombres? ¿Cómo describirías el ambiente laboral en el que trabajas? ¿Te sientes cómoda y apoyada?

¿Cuáles son los mayores desafíos que has enfrentado trabajando en la minería?

Sabemos que, en algunos casos, las mujeres se han enfrentado a situaciones complicadas de acoso laboral. En ese sentido si te sientes cómoda, nos gustaría saber si has vivido alguna experiencia que te gustaría compartir.

¿Alguna vez has sentido que te trataran de manera diferente por ser mujer en tu trabajo, o has escuchado comentarios o visto actitudes que te hicieran sentir incómoda?

SI LA RESPUESTA ES SÍ PREGUNTAR ¿Cómo reaccionaste en esos momentos?

¿Cómo te afectó personalmente esa experiencia? ¿De qué manera impactó en tu bienestar emocional y profesional?

tomaste alguna medida, como denunciar, hablar con recursos humanos, o guardaste silencio ¿Por qué?

Para nosotros es importante conocer también cómo tu lugar de trabajo ha manejado este tipo de situaciones

En cuanto a lo que pasa en tu lugar de trabajo, ¿crees que la empresa hace lo suficiente para apoyar a las mujeres cuando surgen situaciones complicadas?

¿Recibiste apoyo institucional o por parte de alguna red de apoyo en tu empresa para manejar la situación? de acoso?

Si la entrevistada menciona que no recibió apoyo pregunta ¿Qué tipo de recursos o programas crees que podrían haber sido útiles para ayudar a enfrentar esa situación de manera más efectiva?

¿En el campo laboral te has sentido con mucha sobrecarga de trabajo? ¿Por qué?

EN EL ÁMBITO FAMILIAR

¿Cómo enfrentas la parte laboral y a la vez con tu familia has podido pasar tiempo con ellos?

(En caso de ser madre) ¿existen garantías para poder realizar tu trabajo en igualdad de condiciones?

Oportunidades de desarrollo profesional

Nos mencionaste que llevas XXX años trabajando en la minera, y me gustaría saber, en relación a tus oportunidades de desarrollo laboral, ¿qué es lo que te ha motivado a quedarte? ¿Qué te hace seguir adelante en este trabajo?

Me gustaría saber tu opinión sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la industria minera.

En cuanto a las oportunidades de crecer y mejorar profesionalmente, ¿sientes que hay espacio para las mujeres en este sector minero?

Si la respuesta anterior es NO continuar con esta ¿Cuáles son los factores que crees que afectan la posibilidad de avanzar en tu carrera en la minería? ¿Crees que las mujeres tienen las mismas posibilidades de avanzar que los hombres?

¿Crees que tienes la capacidad para ocupar un puesto superior al que actualmente desempeñas?

Crees que te consideran con las mismas capacidades que a un hombre en tu lugar de trabajo?

EN RELACIÓN AL APOYO ENTREGADO POR LA MINERÍA.....

¿Cómo ves el apoyo que te da tu empresa en términos de políticas o programas para ayudarte a desarrollarte profesionalmente? ¿Te parece que hacen lo suficiente para promover la igualdad?

AHORA YA CASI FINALIZANDO LA ENTREVISTA, me gustaría hablar sobre las estrategias que utilizas para enfrentar los desafíos y las barreras laborales. Así que, vamos a profundizar un poco en esas estrategias y en las personas o redes que han sido clave en tu trayectoria profesional. Para comenzar, quisiera preguntarte

¿Qué tipos de redes de apoyo utilizas para enfrentar las barreras laborales? ¿Tienes alguna rutina o práctica diaria que te ayude a mantener la motivación y afrontar los desafíos o barreras laborales?

¿Tienes alguna persona clave (compañeros, supervisores) en el lugar de trabajo que te brinde orientación y consejos profesionales en tu experiencia laboral diaria?

¿Cómo crees que las redes de apoyo y estrategias implementadas te han ayudado a seguir trabajando en la minería y avanzar en tu carrera?

¿Sabes si existen programas o iniciativas de tu empresa que fomenten el apoyo entre colegas? ¿participas?

finalizar entrevistas

- Agradecer el tiempo, disposición, colaboración y confianza.

- Consultar si es posible contactar nuevamente, de ser necesario, para completar algún dato o profundizar en algún tema. Acordar la vía para ello.

7.4 Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tesis: “PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO EN LA REGIÓN DE ATACAMA”.

I. INFORMACIÓN

Usted ha sido invitada a participar en la investigación **“Participación laboral de las mujeres en el sector minero en la región de Atacama”**. Su objetivo general es “Analizar los desafíos, percepciones y actitudes de las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama, identificando las estrategias y redes de apoyo que influyen en su permanencia y desarrollo profesional dentro de la industria.”, y sus objetivos específicos son:

- Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.
- Conocer las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama.
- Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar las barreras laborales en la industria minera y la forma en que contribuyen a su permanencia y avance profesional.

Usted ha sido invitada porque cumple con el siguiente criterio de selección: Estar trabajando y/o tener experiencia de al menos un año en trabajo de faena o bajo los cuales

se necesitó formación técnica, universitaria o de certificación para desempeñarse en el entorno laboral minero.

Las responsables de este estudio son Elizabeth Pedraza, Juan Escobar y Dianne Ardiles, tesistas de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama. La investigación es patrocinada por la Doctora Viviana Rodríguez, guía y responsable del estudio.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro:

Participación: Su participación consistirá en relatar sus memorias y trayectoria laboral como Asistente Social. Esto se realizará mediante una entrevista narrativa individual (solo las responsables del estudio y usted). La entrevista considera 3 dimensiones: Trayectoria laboral, Memoria profesional y Reflexión narrativa.

La duración de la entrevista es 1 hora (aproximadamente). El lugar de realización responde al que fue acordado previamente con la participante. Por último, cabe destacar que la entrevista se grabará en formato audio, contemplando dos sistemas de registro (notas y grabación). El audio será transcrito, para el posterior análisis de los datos, respetando desde un inicio la decisión de la persona entrevistada.

Riesgos: No existe riesgo que pueda afectar el bienestar o integridad tanto física o mental de la participación. No obstante, en caso de necesitar se realizará la orientación o derivación correspondiente.

Beneficios: Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, en caso de que la participante no tenga dinero para la movilización, se le pagará lo equivalente al pasaje de transporte que necesite.

Su participación permitirá generar información para poder visibilizar sus vivencias y percepciones respecto a la participación laboral de las mujeres en el sector minero en la región de Atacama.

Voluntariedad: Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier

momento, incluso después de haber realizado la entrevista. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

Confidencialidad: Todas sus opiniones serán confidenciales y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Toda la información recolectada será anonimizada y custodiada en una unidad física de almacenamiento manejada por una de las responsables de la investigación. La duración de la retención de la información obtenida será hasta que se finalice el proceso de investigación y publicación de los resultados, una vez ocurrido lo anterior, se eliminará todo dato obtenido de las entrevistas, esto con el objetivo de mantener desde siempre la confidencialidad de cada participante, apegándose a los resguardos éticos.

Conocimiento de los resultados: Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, se le entregará una copia física de sus respuestas, además, mediante un correo electrónico se le hará la entrega de la información final (o si lo cree más conveniente, mediante un mensaje de WhatsApp).

Datos de contacto: Si requiere más información y/o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar con Viviana Rodríguez, Elizabeth Pedraza, Juan Escobar y Dianne Ardiles, responsables de este estudio:

Viviana Rodriguez Venegas

Teléfono: (9) 33172337

Dirección: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama. Av. Copayapu 485, Copiapó, Atacama.

Correo Electrónico: viviana.rodriguez@uda.cl

Elizabeth Pedraza Mazuela

Teléfono: (9) 53104648

Dirección: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama. Av.
Copayapu 485, Copiapó, Atacama.

Correo Electrónico: elizabeth.pedraza.21@alumnos.uda.cl

Juan Escobar Mánquez

Teléfono: (9) 31740745

Dirección: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama. Av.
Copayapu 485, Copiapó, Atacama.

Correo Electrónico: juan.escobar.19@alumnos.uda.cl

Dianne Ardiles Bustos

Teléfono: (9) 71266938

Dirección: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama. Av.
Copayapu 485, Copiapó, Atacama.

Correo Electrónico: dianne.ardiles.19@alumnos.uda.cl

II. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, acepto ____ /no acepto ____ participar en el estudio **“PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO EN LA REGIÓN DE ATACAMA”**. en los términos aquí señalados.

____ Acepto que la entrevista sea grabada en audio y almacenada para lo que se estime conveniente y dictado en los párrafos anteriores.

____ No acepto que la entrevista sea grabada en audio y almacenada para lo que se estime conveniente y dictado en los párrafos anteriores.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma Responsables

Lugar y Fecha: _____

Correo electrónico para la devolución de la información:

Este documento consta de 3 páginas y se firma en dos ejemplares, quedando una copia en cada parte.

7.6 Declaración de originalidad

Título del trabajo que se presenta: Participación laboral de las mujeres en el sector minero en la región de Atacama

Equipo de Investigación: Elizabeth Pedraza Mazuela, Dianne Ardiles Bustos, Juan Emiliano Escobar Manquez

Con esta comunicación declaramos ser autores/as del documento entregado, el cual no ha sido presentado con anterioridad, ni total ni parcialmente en otras instancias, declarando su total originalidad. Así mismo, declaramos no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, así como que las fuentes utilizadas han sido citadas adecuadamente.

Por lo cual se declara que la investigación es parte de nuestra contribución intelectual, ya que los contenidos son producto del trabajo de campo y toda la información utilizada de fuentes externas ha sido correctamente referenciada y citada con sus respectivos/as autores/as e incluidos a las referencias bibliográficas.

Copiapó, fecha. 03 julio de 2025

7.7 Autorización de publicación en repositorio académico

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE FINALIZACIÓN DE ESTUDIOS

1.- Identificación del autor (a) (es) (as):

Nombre del autor (a) (es) (as): Elizabeth Pedraza Mazuela, Dianne Ardiles Bustos, Juan Emiliano Escobar Manquez

Correo Electrónico:

Elizabeth.pedraza.21@alumnos.uda.cl

Dianne.ardiles.19@alumnos.uda.cl

Juan.escobar.19@alumnos.uda.cl

2.- Identificación del Trabajo de Finalización de Estudios

Título del Trabajo de Finalización: PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO EN LA REGIÓN DE ATACAMA

Facultad y Departamento: Facultad de Ciencias sociales, departamento de Trabajo Social

Carrera: Trabajo Social

Título y Grado al que opta: Pregrado

Profesor(a) (es) (as) Guía: Viviana Rodriguez Venegas

Fecha de entrega: _03 julio de 2025

3.- Autorización de Publicación:

Por intermedio de este documento, comunico a la Biblioteca de la Universidad de Atacama, mi decisión respecto a autorizar la publicación de mi Trabajo de Finalización de Estudios en formato digital, en el Repositorio Académico UDA.

Marque la alternativa con X

Inmediata.

A partir de la fecha que usted indique

No autorizo su publicación X

Firmas

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a horizontal line underneath.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a horizontal line underneath.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name with a horizontal line underneath.

7.8 Protocolo ético



Protocolo de Investigación Ética

Departamento de trabajo social

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de Atacama

I.- ANTECEDENTES

Título de la Investigación

Participación laboral de la mujer en la industria minera

Equipo de investigación:

| Rol | Nombre | Rut | Institución | Correo electrónico |
|------------------------------|---------------------------|--------------|------------------------|-------------------------------------|
| Investigador (a) responsable | Elizabeth Pedraza Mazuela | 18.632.443-9 | Universidad de Atacama | Elizabeth.pedraza.21@alumnos.uda.cl |
| Investigador (a) responsable | Dianne Ardiles Bustos | 20.035.655-1 | Universidad de Atacama | Dianne.ardiles.19@alumnos.uda.cl |

| | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Investigador responsable (a) | Juan Emiliano Escobar Manquez | 20.411.205-3 | Universidad de Atacama | Juan.escobar.19@alumnos.uda.cl |
| Tutor(a) | Viviana Rodriguez Venegas | 15.656.912-7 | Universidad de Atacama | viviana.rodriguez@uda.cl |

II.- PROPÓSITOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Analizar los desafíos, percepciones y actitudes de las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama, identificando las estrategias y redes de apoyo que influyen en su permanencia y desarrollo profesional dentro de la industria.

Objetivos Específicos:

- Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el sector minero de la Región de Atacama y su impacto en su desarrollo profesional y personal.
- Conocer las percepciones y actitudes de las mujeres trabajadoras hacia el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y el apoyo institucional en la minería de Atacama.
- Examinar las estrategias y redes de apoyo que utilizan las mujeres para afrontar las barreras laborales en la industria minera y la forma en que contribuyen a su permanencia y avance profesional.

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación aborda la participación laboral de las mujeres en la industria minera de la Región de Atacama, donde persisten barreras que les ha significado enfrentarse a una

serie de desafíos y obstáculos de géneros como el acoso laboral y la discriminación por género en ambientes masculinizados. El objetivo general es analizar los desafíos y percepciones de las mujeres en este sector, así como las estrategias de apoyo que facilitan su permanencia y desarrollo profesional. Se utilizó una metodología descriptiva con entrevistas semiestructuradas a 14 trabajadoras, analizando los datos con el software Atlas.ti. Los resultados revelan que, a pesar de las barreras estructurales y simbólicas, existen prácticas resilientes y redes de apoyo, como Women in Mining, que fomentan la inclusión. Las conclusiones destacan la necesidad de implementar políticas efectivas que promuevan la equidad de género y transformen la cultura organizacional en la minería.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA: (máximo 400 palabras).

Esta investigación se basa en 14 entrevistas realizadas a mujeres que se desempeñan en la industria minera. El objetivo fue conocer en profundidad sus experiencias laborales, las funciones que han desarrollado y los aprendizajes que han adquirido a lo largo de sus trayectorias. Las entrevistadas expresaron un alto grado de satisfacción con su desempeño y con los logros que han alcanzado día a día, manifestando además su disposición a continuar aportando en este sector.

Para muchas de ellas, trabajar en minería ha sido una experiencia enriquecedora tanto a nivel profesional como personal. Consideran que han podido demostrar que poseen las mismas capacidades que sus pares masculinos, y que sus ideales y esfuerzos se reflejan positivamente en todos los ámbitos de su vida, incluyendo su entorno familiar, sus amistades, sus colegas y la propia empresa. Asimismo, valoran el apoyo recibido por parte de sus lugares de trabajo, lo cual ha sido clave para su desarrollo y para alcanzar sus proyectos personales y laborales.

III.- METODOLOGÍA

La metodología debe describir de manera general el diseño de investigación y los procedimientos contemplados (máximo 600 palabras). Debe señalar: Estrategia de muestreo; Estrategia de reclutamiento Selección de participantes (criterios de inclusión); Proceso de recolección de la información; Proceso de análisis de la información

recolectada. Considerar en todo momento cómo se garantiza voluntariedad, confidencialidad.

El diseño de investigación adoptado para este estudio es de tipo cualitativo, orientado a explorar y comprender la participación laboral de las mujeres en el sector minero de la región de Atacama. La estrategia de muestreo utilizada es el muestreo intencional, que permite seleccionar a participantes que cumplan con criterios específicos relevantes para el estudio. Los criterios de inclusión abarcan a mujeres que trabajen o hayan trabajado en el sector minero, con un mínimo de seis meses de experiencia laboral en este ámbito, y que estén dispuestas a compartir sus experiencias y perspectivas. Para el reclutamiento de participantes, se implementará una estrategia de acercamiento o por el método bola de nieve, garantizando así un acceso directo a la población objetivo. Se informará a las potenciales participantes sobre los objetivos del estudio, el proceso de recolección de datos y la importancia de su participación, enfatizando que su participación es completamente voluntaria y que pueden retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

El proceso de recolección de información se llevará a cabo mediante entrevistas semiestructuradas, que permitirán obtener datos profundos sobre las experiencias de las participantes. Las entrevistas se realizan en un entorno que pueda ser cómodo y seguro para las participantes es por ello que se utilizó la plataforma Meet, asegurando que se sientan a gusto al compartir sus historias. Se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada, asignando códigos a cada participante y almacenando los datos de manera segura, de modo que no se pueda identificar a las participantes en los informes o publicaciones resultantes del estudio solo se expondrán sus datos solo si la participante está de acuerdo.

Una vez recolectada la información, se procederá al análisis de los datos utilizando un enfoque de análisis temático. Este proceso implica la transcripción de las entrevistas, seguida de una lectura cuidadosa para identificar patrones y temas emergentes. Se utilizarán códigos para organizar y clasificar la información, lo que facilitará la identificación de las experiencias comunes y las diferencias significativas entre las participantes. A lo largo de este proceso, se mantendrá un enfoque reflexivo, considerando

cómo las experiencias de las investigadoras pueden influir en la interpretación de los datos. Además, se implementarán medidas para asegurar la validez y la fiabilidad del análisis, como la triangulación de datos y la revisión por pares. En todo momento, se priorizará la ética de la investigación, garantizando que la voluntariedad y la confidencialidad de las participantes sean respetadas y protegidas.

IV.- ASPECTOS ÉTICOS

a. Relación costo – beneficio

-¿La investigación considerada en este estudio es invasiva y/o puede potencialmente causar algún grado de malestar o estrés físico, psicológico o de otro tipo a las personas?

Sí

No X

Especificar

-¿La investigación considerada en este estudio beneficiará directa o indirectamente a las personas?

Sí

No X

Especificar beneficios

b. Aspectos asociados a la selección de las personas de la investigación

-¿La investigación considera personas vulnerables?

Sí X

No

Especificar tipos de vulnerabilidades, señalar cómo se va a enfrentar esto en la investigación

c. Aspectos asociados al uso de datos personales de las personas en la investigación
-¿La investigación especifica el destino de los datos personales y asegura confidencialidad?

Sí X

No

Especificar cadena de custodia y restricciones de uso. Indique responsables de la cadena de custodia.

d. Aspectos asociados a la voluntariedad en la participación de las personas en la investigación
-En caso de aplicar encuestas, entrevistas u otras técnicas de levantamiento de información a personas menores de 18 años, ¿se realizaron bajo consentimiento informado (de personas adultas responsables) más asentimiento informado de los niños/as y/o jóvenes?

Sí

No

No aplica X

Especificar

e. Aspectos asociados al trato brindado a las personas de la investigación
Si esta investigación considera pueblos originarios, indique las acciones específicas que utilizará para resguardar la protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas.
Declarar resguardos para evitar todo tipo de discriminación arbitraria.

No

f. Otras consideraciones éticas

¿Existen otras consideraciones éticas que deban ser declaradas? Ej. Asociadas a repercusiones psicosociales

No

7.9. Matrices de códigos para el análisis de datos

| Categoría principal | Subcategoría / Eje temático | CÓDIGOS |
|---|--|--|
| 1. Desafíos y barreras de género | Condiciones estructurales y de entorno laboral | Experiencias en ambientes masculinizados; Percepciones sobre el clima laboral; Comodidad, respeto, inclusión |
| | Barreras de género y discriminación | Episodios de trato desigual, exclusión o comentarios sexistas; Acoso laboral y sexual: experiencias, reacciones y consecuencias; Estrategias institucionales ante el acoso |
| | Impacto personal | Efectos en el bienestar emocional y psicológico; Conciliación trabajo-familia; Sobrecarga laboral |
| | Percepción institucional | Evaluación del apoyo recibido (RRHH, protocolos, programas); Falencias y propuestas de mejora desde la perspectiva de las entrevistadas |

| Categoría principal | Subcategoría / Eje temático | CÓDIGOS |
|---|---|---|
| 2. Oportunidades de desarrollo profesional | Trayectoria y motivación | Razones para permanecer en la minería; sentido del trabajo |
| | Desarrollo y promoción laboral | Acceso a formación; posibilidad de ascenso; reconocimiento |
| | Brechas de género en oportunidades | Percepción de igualdad/desigualdad con hombres en cargos, sueldos, trato |
| | Evaluación de políticas empresariales | Aplicación de planes de equidad; percepción de efectividad |
| 3. Estrategias y redes de apoyo | Redes de apoyo personales | Apoyo familiar, Amistades, colegas mujeres o varones |
| | Apoyos institucionales o colectivos | Participación en programas, mentorías, instancias colaborativas, redes de mujeres |
| | Estrategias personales de afrontamiento | Rutinas, pensamientos, prácticas emocionales o espirituales |
| | Contribución de redes a la permanencia | Evaluación de redes a la trayectoria profesional |