Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social

Con casco, coraje y convicción: El Trabajo Social frente a los desafíos de género en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A.

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Andrea Milagros LEÓN ROJAS

ASESOR

Mg. Lidia Elisa SIHUACOLLO MAMANI

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

León, A. (2026). *Con casco, coraje y convicción: El Trabajo Social frente a los desafíos de género en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Andrea Milagros León Rojas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73050320
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-5344-4960
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10124216
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9843-4904
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Caceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Angieluz Andrea Zarate Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47271212
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Cesar Agusto Chía Ramírez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09846881

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.4.7.6. Género: ámbito laboral, cultural y educativo

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Pampa Chacra – Chavin – Chincha
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2026
URL de disciplinas OCDE	Temas sociales: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO

ACTA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

En Lima, a los diez días del mes de septiembre del dos mil veintiséis, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia de Dr. Carlos Eduardo Caceres Torres y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se inició la sustentación de la tesis presentada por la Bachiller ***Andrea Milagros LEÓN ROJAS****, para optar el* ***TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL****, con la tesis titulada:* ***"Con casco, coraje y convicción: El Trabajo Social frente a los desafíos de género en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A."***

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de las consultas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la tesis, obteniendo la nota:

(18)

El Jurado, de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller ***ANDREA MILAGROS LEÓN ROJAS*** *el* ***TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL****.*

Para dar constancia, se extendió la presente Acta y firmaron:

Dr. Carlos Eduardo Caceres Torres
Presidente

Mg. Angieluz Andrea Zarate Mendoza
Miembro

Mg. Cesar Agusto Chía Ramírez
Miembro

Mg. Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Asesora

UNMSM
Firmado digitalmente por MELENDEZ DE LA CRUZ Juan Felipe FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.09.2026 16:15:29 -05:00

Juan Felipe Melendez De la Cruz
Vicedecano Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Lidia Elisa Sihuacollo Mamani en mi condición de asesor acreditado con la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 0054-2025-D-EPTS-FCCSS/UNMSM** de la tesis/ monografía/ informe de investigación/ trabajo académico, cuyo título es **"Con casco, coraje y convicción_ El Trabajo Social frente a los desafíos de género en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A."** presentado por el bachiller: Andrea Milagros León Rojas para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 07% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

Lima, 12 de octubre de 2026



Firma del Asesor:

Nombres y Apellidos del asesor: Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
DNI: 10124216

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A mis padres, Antonio y Milagros, por su apoyo constante y ser mi principal soporte en cada etapa de mi vida.

A mi hermano, Gabriel, por ser mi compañero de vida y estudios, mi apoyo constante y estar presente en cada logro alcanzado.

A Marvin, mi compañero más fiel y una de las presencias más importantes de mi vida.

Agradecimiento

A mis padres, Antonio y Milagros, por apostar siempre por mí, por su amor incondicional y por ser mi principal apoyo en cada decisión, reto y logro alcanzado.

A mi madrina, Lilina, por acercarme a esta hermosa carrera y enseñarme, desde el ejemplo, que el Trabajo Social tiene la capacidad de generar cambios reales cuando se ejerce con humanidad, compromiso y sensibilidad dentro de una organización.

A mis primeras mentoras en la minería, Alexandra y Magaly, por enseñarme desde la cercanía, el cariño y la experiencia que el Bienestar Social puede transformar espacios, acompañar personas y construir entornos laborales más humanos.

A mi asesora, Prof. Lidia Sihuacollo, por su orientación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta investigación.

A las mujeres mineras, por su fortaleza, valentía y resiliencia. Por abrirse camino en un sector exigente e históricamente masculinizado, demostrando con esfuerzo, conocimiento y habilidades que su presencia no solo es posible, sino también necesaria y valiosa.

Índice de contenido

Dedicatoria....2
Agradecimiento....3
Índice de contenido....4
Índice de tablas....7
Índice de figuras....7
Abreviaturas....8
Resumen....9
Abstract....10
Introducción....11
1. Problema de Investigación....14
1.1. Planteamiento del Problema....14
1.2. Formulación del Problema....18
1.3. Objetivos....18
1.4. Justificación de la investigación....19
2. Marco Teórico....21
2.1. Antecedentes del estudio....21
2.2. Bases Teóricas....29
2.2.1. Teoría de género y desigualdad laboral....29
2.2.2. Modelo de inclusión y diversidad laboral....31
2.2.3. Trabajo Social en el ámbito laboral y su rol en la inclusión....32
2.2.4. Teoría crítica del trabajo y la economía feminista....35
2.2.5. Modelo de capacitación y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral 36
2.2.6. Teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)....37
2.2.7. Políticas públicas y normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en el trabajo....38

2.3. Definición de términos 40
3. Metodología de la Investigación 43
3.1. Diseño de la investigación 43
3.1.1. Tipo de investigación 43
3.1.2. Alcance 43
3.2. Población y muestra de la investigación 43
3.2.1. Universo 43
3.2.2. Muestra 44
3.2.3. Criterios de selección 44
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información 45
3.3.1. Técnica de Recolección de Información 45
3.3.2. Instrumento 45
3.3.3. Procedimiento 46
3.3.4. Consideraciones éticas 47
4. Resultados y discusión 49
4.1. Resultados de las entrevistas 49
4.1.1. Experiencia laboral de las mujeres en minería 51
4.1.2. Barreras estructurales y culturales 55
4.1.3. Políticas institucionales de inclusión 60
4.1.4. Oportunidades de desarrollo 67
4.1.5. Clima laboral y relaciones de género 73
4.1.6. Estrategias de mejora 78
4.1.7. Rol del Trabajo Social 84
4.1.8. Análisis semántico de las entrevistas 90
4.2. Discusión de resultados 96
5. Conclusiones 105
Recomendaciones 107

Referencias Bibliográficas.....109

APÉNDICE 119

Apéndice A: Guía de Entrevista 119

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorías y subcategorías. 46
Tabla 2. Caracterización sociodemográfica y laboral de las trabajadoras entrevistadas 50
Tabla 3. Síntesis de hallazgos de la categoría Experiencia laboral de las mujeres en minería 51
Tabla 4. Síntesis de hallazgos de la categoría barreras estructurales y culturales 55
Tabla 5. Síntesis de hallazgos de la categoría Políticas institucionales de inclusión..... 61
Tabla 6. Síntesis de hallazgos de la categoría oportunidades de desarrollo 68
Tabla 7. Síntesis de hallazgos de la categoría clima laboral y relaciones de género 73
Tabla 8. Síntesis de hallazgos de la categoría Estrategias de mejora 79
Tabla 9. Síntesis de hallazgos de la categoría Rol del Trabajo Social..... 85

Índice de figuras

Figura 1. Nube de palabras de las entrevistas, derivada de Atlas.ti..... 91

Abreviaturas

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

D.S. N.º 024-2016-EM: Decreto Supremo N.º 024-2016-EM.

IFSW: Federación Internacional de Trabajadores Sociales.

ISO: Organización Internacional de Normalización.

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

MINEM: Ministerio de Energía y Minas del Perú.

NIOSH: National Institute for Occupational Safety and Health.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

Resumen

La presente investigación analiza las experiencias laborales de las mujeres que se desempeñan en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A., buscando entender los obstáculos que enfrentan para acceder, permanecer y desarrollarse profesionalmente en un sector históricamente masculinizado. Utiliza una metodología cualitativa, de alcance descriptivo-interpretativo y bajo el método de estudio de caso, lo que permite comprender, a partir de los testimonios de las participantes, las percepciones, vivencias y significados que atribuyen a su trayectoria laboral dentro de la minería. La investigación contó con un total de 13 participantes, trabajadoras de distintas áreas operativas, técnicas, administrativas y de gestión, quienes permitieron conocer a profundidad las condiciones que favorecen o limitan su inclusión laboral. Los resultados muestran una realidad compleja, en la que las mujeres han logrado construir trayectorias significativas, acceder a capacitaciones, asumir funciones de responsabilidad y participar en espacios tradicionalmente ocupados por hombres. No obstante, también se evidencia que su experiencia continúa atravesada por barreras estructurales, culturales y organizacionales, expresadas en estereotipos de género, segregación de funciones, exigencias diferenciadas para demostrar sus capacidades y limitada presencia en cargos de liderazgo operativo. Entre los principales hallazgos se identifica que, si bien existen políticas institucionales de inclusión, programas de capacitación, acciones de apoyo a la maternidad y una mayor presencia femenina en distintas áreas, estas iniciativas requieren mayor visibilidad, continuidad y aplicación cotidiana dentro de la unidad minera. Asimismo, el estudio revela que el clima laboral, el reconocimiento profesional, las oportunidades de desarrollo y el acompañamiento institucional son factores determinantes para la permanencia y crecimiento de las trabajadoras. Resulta fundamental visibilizar las experiencias de las mujeres en minería y, al respecto, fortalecer estrategias desde el Trabajo Social orientadas a la escucha, sensibilización, prevención de conflictos, bienestar laboral y articulación institucional, con el fin de promover entornos laborales más equitativos, inclusivos y respetuosos.

Palabras clave: inclusión laboral, mujeres en minería, desigualdad de género, Trabajo Social y barreras culturales.

Abstract

This research analyzes the work experiences of women employed at the Cerro Lindo Mining Unit – Nexa Resources Perú S.A.A., seeking to understand the obstacles they face in accessing, remaining in, and developing professionally in a historically male-dominated sector. It employs a qualitative, descriptive-interpretive methodology using a case study approach. This allows for an understanding, based on the participants' testimonies, of the perceptions, experiences, and meanings they attribute to their career paths within the mining industry. The research included a total of 13 participants, women working in various operational, technical, administrative, and management areas, providing in-depth insights into the conditions that either facilitate or limit their inclusion in the workforce. The results reveal a complex reality in which women have managed to build significant career paths, access training, assume positions of responsibility, and participate in spaces traditionally occupied by men. However, it is also evident that their experience continues to be hampered by structural, cultural, and organizational barriers, expressed in gender stereotypes, segregation of duties, differentiated demands to demonstrate their abilities, and limited presence in operational leadership positions. Among the main findings, it is identified that, while there are institutional inclusion policies, training programs, maternity support initiatives, and a greater female presence in various areas, these initiatives require greater visibility, continuity, and daily application within the mining unit. Likewise, the study reveals that the work environment, professional recognition, development opportunities, and institutional support are determining factors for the retention and advancement of female workers. It is essential to make women's experiences in mining visible and, in this regard, to strengthen social work strategies focused on listening, awareness-raising, conflict prevention, workplace well-being, and institutional coordination, in order to promote more equitable, inclusive, and respectful work environments.

Keywords: workplace inclusion, women in mining, gender inequality, social work, and cultural barriers.

Introducción

La participación de las mujeres en sectores históricamente masculinizados continúa siendo un desafío para la igualdad de género en el ámbito laboral. Si bien en los últimos años se han impulsado políticas, programas e iniciativas para promover la diversidad y la inclusión, la participación femenina en sectores como la minería todavía enfrenta barreras estructurales y culturales que limitan su acceso, permanencia y desarrollo profesional. Esta situación evidencia que la igualdad de oportunidades no se alcanza únicamente con la incorporación de mujeres al mercado laboral, sino con la transformación de condiciones que permitan su participación plena, segura y reconocida.

En este contexto, la presente investigación tiene por finalidad identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A. Asimismo, busca analizar los factores culturales, sociales y organizacionales que influyen en su inclusión laboral, considerando que la presencia femenina en minería no solo debe comprenderse desde la contratación, sino también desde las condiciones reales que permiten su reconocimiento, bienestar, crecimiento y participación en espacios de responsabilidad.

A partir de los antecedentes revisados, se reconoce que la minería ha estado tradicionalmente asociada a características atribuidas al mundo masculino, como la fuerza física, la resistencia, la disponibilidad para el trabajo en campo y el liderazgo operativo. Estas representaciones han contribuido a que las mujeres sean ubicadas con mayor frecuencia en áreas administrativas o de soporte, mientras que su participación en espacios operativos, técnicos y de toma de decisiones continúa siendo limitada. Esta situación refleja que las barreras de género no solo se expresan en el acceso al empleo, sino también en las oportunidades de desarrollo, la distribución de funciones y la valoración del desempeño profesional de las trabajadoras.

En ese sentido, las experiencias de las mujeres de la Unidad Minera Cerro Lindo permiten comprender que la inclusión laboral femenina es un proceso complejo. No se trata únicamente de ingresar a una empresa minera, sino de permanecer en ella, adaptarse a sus exigencias, construir legitimidad profesional, acceder a capacitaciones, asumir responsabilidades, participar en equipos de trabajo y proyectar una trayectoria laboral sostenible. A través de sus relatos, se identifican avances importantes, como la existencia de

políticas institucionales de inclusión, programas de capacitación, mayor presencia femenina en distintas áreas y oportunidades de crecimiento; sin embargo, también se evidencian desafíos vinculados con estereotipos, validación constante de capacidades, limitada presencia en cargos de liderazgo operativo y necesidad de fortalecer una cultura organizacional más equitativa.

Por ello, la inclusión laboral de las mujeres en minería no se reduce únicamente a su presencia dentro de la unidad o al cargo que desempeñan. Detrás de cada trayectoria existen procesos de esfuerzo, adaptación y aprendizaje en un entorno que, durante mucho tiempo, estuvo asociado principalmente con la participación masculina.

El interés por esta población surge a partir de la necesidad de visibilizar las experiencias de mujeres que vienen abriéndose camino en un sector altamente exigente y competitivo. Desde la mirada del Trabajo Social, resulta importante analizar no solo las barreras laborales, sino también las dimensiones humanas que atraviesan la experiencia de las trabajadoras: el bienestar, la conciliación entre vida laboral y familiar, el clima laboral, las relaciones de género, la prevención de conflictos, la escucha y el acompañamiento institucional. Esta perspectiva permite ir más allá de los indicadores de participación femenina y comprender la inclusión como un proceso que involucra derechos, reconocimiento y condiciones dignas de desarrollo.

El Trabajo Social proporciona herramientas fundamentales para analizar y repensar la inclusión laboral femenina desde una perspectiva integral, crítica y de derechos. Sus enfoques de intervención permiten comprender la relación entre las trayectorias individuales, las estructuras organizacionales y las dinámicas culturales que influyen en la vida laboral de las mujeres. Asimismo, puede contribuir a la construcción de estrategias de sensibilización, acompañamiento, fortalecimiento del clima laboral y articulación institucional, orientadas a promover espacios más justos, respetuosos e inclusivos dentro de la minería.

Este estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo-interpretativo y mediante el método de estudio de caso. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas a trece trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo, seleccionadas de manera intencional con el propósito de recoger experiencias diversas sobre su trayectoria laboral, barreras percibidas, políticas institucionales, oportunidades de desarrollo, clima laboral, estrategias de mejora y rol del Trabajo Social. La

información obtenida fue analizada mediante análisis temático, con apoyo del software Atlas.ti, lo que permitió organizar los testimonios en categorías vinculadas con los objetivos de la investigación.

En ese sentido, la presente tesis se encuentra organizada en cuatro capítulos. En el capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, presentando el planteamiento del problema, la formulación, los objetivos y la justificación del estudio. En el capítulo II, se presenta el marco teórico, en el cual se abordan los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y la definición de términos relevantes para comprender la inclusión laboral femenina en minería. En el capítulo III, se expone la metodología de la investigación, detallando el diseño, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el procedimiento de análisis. Finalmente, en el capítulo IV, se presentan los resultados y la discusión, a partir de las categorías construidas con base en las entrevistas realizadas, permitiendo comprender los desafíos que enfrentan las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo y el aporte del Trabajo Social frente a esta problemática, para, finalmente, culminar con las conclusiones y recomendaciones.

1. Problema de Investigación

La inclusión laboral de las mujeres en sectores históricamente masculinizados continúa siendo una problemática social vigente, debido a que aún se evidencian desigualdades que persisten en el acceso, permanencia y desarrollo profesional dentro del mercado de trabajo. Aunque en los últimos años se han impulsado políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, la participación femenina sigue siendo limitada en actividades asociadas tradicionalmente a la fuerza física, la exposición al riesgo, el trabajo en campo y la toma de decisiones operativas.

Esta situación se observa con especial claridad en la minería, un sector que, por sus características productivas, régimen laboral, ubicación geográfica, condiciones de trabajo y cultura organizacional, ha sido considerado durante mucho tiempo como un espacio predominantemente masculino. En este contexto, las mujeres que ingresan al rubro no solo enfrentan las exigencias técnicas propias del puesto, sino también barreras estructurales y culturales que pueden condicionar su reconocimiento, permanencia y crecimiento profesional.

Por ello, resulta necesario analizar cómo se manifiestan estos desafíos en una unidad minera específica, considerando las experiencias de las propias trabajadoras. Este análisis permite comprender los avances, tensiones y brechas que atraviesan las mujeres en su proceso de inserción y desarrollo laboral, así como reflexionar sobre el aporte del Trabajo Social en la construcción de entornos laborales más equitativos, inclusivos y respetuosos.

1.1. Planteamiento del Problema

La desigualdad de género en el ámbito laboral persiste como un desafío estructural y multidimensional a escala global. Se manifiesta en la brecha de acceso, permanencia, remuneración y desarrollo profesional de las mujeres en distintos sectores económicos. Esta problemática refleja la persistencia de estereotipos de género y prácticas discriminatorias. A lo que se suma la insuficiente eficacia de los marcos normativos destinados a promover la igualdad de oportunidades. Las mujeres continúan enfrentando barreras institucionales, culturales y sociales. Se les limita su participación plena en el mercado de trabajo formal. Esta situación se evidencia con mayor claridad en la minería, una industria históricamente masculinizada.

A pesar de los avances normativos y de los esfuerzos internacionales orientados a promover la igualdad de género, persisten diferencias significativas en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. De acuerdo con los datos del Banco Mundial (2025), basados en estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la tasa mundial de participación laboral femenina alcanzó el 48.9%, mientras que la masculina se situó en 73.1%. Esta diferencia evidencia que las mujeres continúan enfrentando mayores limitaciones para incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo.

A diferencia de otros sectores económicos, la actividad económica de la extracción de recursos minerales se manifiesta como un campo de condiciones principalmente masculinas. La presencia de estereotipos y de concepciones tradicionales, como la idea de la superioridad del varón o la repartición de funciones diferenciadas en el entorno laboral y familiar, condiciona el acceso de mujeres a este rubro. Junto a esto, la escasa participación de mujeres en estudios superiores relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como las características propias de la organización del trabajo en minería, como el trabajo a turnos, hacen que la oferta de trabajo de las mujeres esté muy reducida y le restan posibilidades a su permanencia en el sector (Vaccaro, 2022).

La incorporación de la mujer dentro de la actividad minera extractiva es una contribución concreta al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de la Agenda 2030, que busca alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y a las niñas en la vida pública y privada de la sociedad (Huapaya et al., 2023).

Estudios previos estimaron que, a nivel mundial, las mujeres representan solo el 14% de la participación laboral en el sector minero. Estos datos colocan a las industrias extractivas al final de los rankings, solo superadas por la construcción, donde la tasa de participación femenina es del 11%. De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 50 países en 2020, las mujeres suelen recibir salarios en promedio 40% menores que sus pares masculinos en actividades extractivas (Perks y Schulz, 2020).

En América Latina y el Caribe, las diferencias de género continúan siendo visibles en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) reportó que, durante 2024, la tasa de participación laboral femenina alcanzó el 52.1%, frente al 74.3% registrado entre los hombres. En el caso específico de la minería, la participación femenina

es aún menor: la OIT (2025) señala que las mujeres representan, en promedio, menos del 10% de la fuerza laboral formal del sector minero en América Latina, persistiendo brechas relacionadas con el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional. No obstante, esta cifra evidencia que, a pesar de los esfuerzos en diversidad, inclusión y políticas públicas, muchas mujeres siguen enfrentando barreras estructurales para acceder y permanecer en empleos en condiciones de equidad. Entre los factores que sostienen esta desigualdad se encuentran los estereotipos de género, la discriminación en los espacios laborales, la brecha salarial y la escasa implementación de medidas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En el Perú también se evidencian avances en la incorporación de mujeres al sector minero, aunque su participación continúa siendo minoritaria. Según el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), en mayo de 2026 la actividad minera generó 287,537 puestos de trabajo directos, de los cuales 23,479 fueron ocupados por mujeres, equivalentes al 8.2% del empleo total del sector, mientras que los hombres representaron el 91.8% (MINEM, 2026). Asimismo, Ica concentró el 8.4% del empleo minero nacional durante dicho periodo, ubicándose entre los departamentos con mayor participación en la generación de empleo de esta actividad.

La limitada participación femenina también se expresa de manera diferenciada según las funciones desempeñadas. El Informe de Empleo Minero 2025 del MINEM, elaborado a partir de la información de la Declaración Anual Consolidada correspondiente a 2024, evidencia una mayor presencia femenina en funciones administrativas y gerenciales que en labores directamente vinculadas con la operación minera. La participación de mujeres alcanzó el 24.2% en funciones administrativas y el 14.6% en cargos gerenciales, mientras que en plantas de beneficio fue de 4.6% y en operaciones mina de 4.1% (MINEM, 2025). Esta distribución evidencia que el incremento de la participación femenina no necesariamente se produce de manera homogénea en todas las funciones del sector.

Asimismo, persisten diferencias remunerativas entre hombres y mujeres según la función desempeñada. El MINEM (2025) identifica brechas salariales particularmente relevantes en cargos gerenciales y administrativos, además de diferencias en servicios generales, plantas de beneficio y operaciones mina. Estos resultados muestran que los desafíos para alcanzar la igualdad de género en minería no se limitan al ingreso de mujeres al sector, sino que comprenden también las condiciones en las que participan, las funciones

que desempeñan y sus posibilidades de acceder a espacios de liderazgo y desarrollo profesional.

Bajo este contexto, los principales inconvenientes que hacen que las mujeres puedan trabajar y crecer en el sector de la minería son los estereotipos de género que permanecen vigentes, y que asocian este tipo de trabajo a la fuerza física y la resistencia, características vinculadas a la figura masculina, de tal forma que estos estereotipos han generado segregación laboral en la industria, relegando a las mujeres sólo a un tipo de trabajo administrativo o asistencial sin darles la posibilidad de alcanzar su acceso a trabajos más operativos o incluso a posiciones de liderazgo. A ello se suman creencias culturales arraigadas que consideran que la presencia femenina "atrae la mala suerte" o "seca la mina", ideas sustentadas en mitos de celos y rivalidad que históricamente han servido para justificar su exclusión de los espacios mineros. A su vez, la discriminación laboral se sigue evidenciando como una problemática más habitual que se traduce en escasa promoción y decisión en las empresas que implementen activamente la equidad de género.

La brecha salarial representa otro punto fundamental, que hace que las mujeres en el ámbito minero vean muy restringidas sus posibilidades de crecimiento social y laboral. Por otra parte, es necesario mencionar la escasa conciliación de la vida laboral con la vida dedicada a la familia, una dificultad que genera efectos en particular en las mujeres por la falta de un reparto igualitario de las tareas domésticas y de cuidado. Esto se ve más acentuado con la falta de condiciones de trabajo adecuadas, como la inexistencia de infraestructuras adaptadas que garanticen la seguridad y bienestar de las trabajadoras.

La exclusión de las mujeres no solo representa una injusticia social, sino que también limita el espacio de crecimiento del propio sector. La diversidad de género en los equipos de trabajo incrementa la mejora del clima organizacional, la productividad, la innovación y la sostenibilidad empresarial. La diversidad de género a nivel de trabajo (en este caso la presencia de mujeres) da lugar a un nuevo cono de control, que permite una toma de decisiones más equitativa, moderniza la variedad de las dinámicas laborales (Escalona, 2021).

Actualmente la integración de la perspectiva de género en el panorama empresarial ha cobrado un carácter decisorio, sobre todo dentro de los esfuerzos empresariales para sincronizarse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El quinto de estos objetivos,

orientados a reforzar la igualdad de todos sus componentes y también porque la incorporación del género como factor fundamentado para promover la igualdad de derechos y oportunidades, establece el reto de eliminar toda forma de discriminación y detona a su vez de forma activa la incorporación del género en la vertiente económica, tal y como se recoge por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023). En esta línea, la contribución laboral de las mujeres en los ámbitos laborales mayormente masculinos, puede ser un paso clave para conseguir este tipo de objetivos de futuro y de un desarrollo mucho más justo y posible de los derechos laborales de las mujeres en un ámbito como el de la minería.

1.2. Formulación del Problema

- **Problema General**

  ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el trabajo dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.?

- **Problemas Específicos**
  - ¿Qué factores culturales y sociales influyen en la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.?
  - ¿Qué factores organizacionales influyen en la discriminación y exclusión de las mujeres en el entorno laboral en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.?
  - ¿Qué percepción tienen las trabajadoras sobre el rol del Trabajo Social frente a los desafíos de género y la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.?

1.3. Objetivos

- **Objetivo General**

  Identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.

- **Objetivos Específicos**
  - Analizar los factores culturales y sociales que influyen en la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.

- Analizar los factores organizacionales que contribuyen a la discriminación y exclusión de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo - Nexa Resources Perú S.A.A.
- Analizar la percepción de las trabajadoras sobre el rol del Trabajo Social frente a los desafíos de género y la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación propuesta tiene especial relevancia al indagar sobre las barreras y dificultades enfrentadas por las mujeres, por un lado, para acceder, y, por otro, permanecer en el sector minero, particularmente en la Unidad Minera Cerro Lindo, Nexa Resources Perú S.A.A. Más allá de los avances normativos nacionales, así como de las políticas empresariales, orientadas en los últimos tiempos a reconocer el aporte femenino, la participación de las mujeres en la industria mencionada sigue siendo baja. Es, por ende, una situación que contrasta con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, especialmente el ODS 5, "igualdad de género", y el ODS 8, "trabajo decente y crecimiento económico", cuyo propósito es promover la equidad y la inclusión en los entornos laborales (Naciones Unidas, 2015).

El alcance del trabajo de investigación se extiende en diversos niveles. En primer lugar, el presente trabajo contribuye con el conocimiento existente a la inclusión laboral de las mujeres en sectores masculinizados, haciendo un análisis de los factores que dificultan su inclusión y de los mecanismos que pueden facilitarla. Y esta aportación resulta ser esencial para una mirada académica dada la base que ofrece para otros estudios posteriores sobre la inclusión laboral de las mujeres y equidad en la industria minera y sectores similares.

En cuanto a una aportación práctica, hay una incidencia directa en la empresa minera objeto de análisis, en cuanto permite diagnosticar las condiciones actuales de la inclusión laboral y, a partir de ahí, implementar acciones y estrategias atendiendo a sus particularidades y características. La identificación de las especificidades de las barreras y con la propuesta de acciones concretas desde el Trabajo Social, entenderemos la posibilidad de implementar las acciones que mejoren el entorno de trabajo para las mujeres, y así las mujeres puedan integrarse y desarrollarse profesionalmente en la organización. El Trabajo Social puede incidir en la transformación de la cultura organizativa a través de la

sensibilización, la mediación de conflictos, la aplicación de políticas focalizadas en la inclusión, etc. El presente trabajo de investigación no solo se propone identificar problemas existentes, sino, también, se busca plantear posibles soluciones que sean viables y aplicables en la empresa minera estudiada y que puedan también ser replicadas en otros escenarios similares.

Por otra parte, esta investigación igualmente tiene un alcance social y normativo importante. En la dimensión social, se quiere visibilizar la importancia de la equidad de género en la minería y lograr un cambio en la percepción de las mujeres en la minería. En cuanto al ámbito de los marcos normativos, el análisis de las políticas empresariales vigentes y de los marcos regulatorios existentes deberá permitir valorar la adecuación de las acciones puestas en marcha en la empresa minera en base a los principios de igualdad de oportunidades y si ha de proponer mejoras o ajustes en los marcos regulatorios internos.

La investigación profundizará en las dificultades que sufren las mujeres en su inclusión laboral dentro de una empresa minera, en la que se identificarán las principales barreras para su participación y se darán a conocer las intervenciones desde el Trabajo social que aportarán un entorno laboral más inclusivo, diverso e igualitario. A partir de un abordaje holístico, esta investigación formulará indicaciones para la futura implementación de políticas de igualdad que propicien una clara igualdad de oportunidades a su vez respecto de los derechos laborales de las mujeres en un ámbito como el de la minería.

Finalmente, esta investigación permite valorar y dar cuenta de una problemática muy relevante desde el punto de vista académico, empresarial y social. Su importancia reside en la posibilidad de poder generar un conocimiento útil, de fomentar la equidad de género en la industria minera y de contribuir a la elaboración de estrategias efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio

En el presente apartado se presentarán estudios e investigaciones que anteceden a la presente investigación, los cuales abarcan el tema de la inclusión laboral de las mujeres en sectores altamente masculinizados, especialmente en la industria minera. Esta revisión teórica permitirá comprender las barreras estructurales y culturales que enfrentan las trabajadoras, así como los avances y limitaciones identificados en distintos contextos, internacional como a nivel nacional.

Investigaciones en el ámbito internacional

Para comprender de manera amplia la problemática de la inclusión laboral femenina en la minería, resulta fundamental revisar investigaciones desarrolladas en diversos contextos internacionales, donde se han documentado avances, tensiones y persistentes desigualdades de género en un sector históricamente masculinizado. Estos estudios permiten identificar patrones culturales, organizacionales y estructurales que condicionan la participación de las mujeres y constituyen un marco comparativo útil para situar la realidad peruana.

En primer lugar, Gómez y Angelcos (2018) que tuvieron como objetivo examinar el alcance y las barreras a la participación de las mujeres en las minas de cobre a gran escala en Chile. El estudio se centra en la inclusión de las mujeres en sectores económicos que suelen estar dominados por hombres y donde los salarios y el prestigio son superiores a la media nacional. Utilizó un diseño cualitativo con enfoque interpretativo, sustentado en entrevistas semiestructuradas y observaciones en terreno, centradas en explorar las experiencias laborales y simbólicas de mujeres que se desempeñaban en la gran minería del cobre. El estudio estuvo conformado por 20 mujeres trabajadoras de distintas áreas y cargos en minas de cobre de gran escala, principalmente en las regiones del norte de Chile. Los métodos utilizados incluyen la exploración de los límites simbólicos que impiden que las mujeres participen, basándose en la idea de que, a pesar de la eliminación de los límites institucionales, las barreras simbólicas a la igualdad de género persisten. Se identificaron dos obstáculos principales: los estereotipos sobre el trabajo con hombres y mujeres y la cooperación entre mujeres y mujeres.

Los resultados muestran que, a pesar de los avances en políticas inclusivas, los estereotipos en el lugar de trabajo persisten, creando barreras psicológicas y sociales para que las mujeres participen en la industria minera. Además, está claro que el concepto de mujer como madre controla en gran medida sus oportunidades de empleo en este campo. En conclusión, se enfatiza que lograr la participación efectiva de las mujeres en la minería del cobre requiere no sólo la eliminación de barreras institucionales sino también un cambio fundamental en las actitudes hacia la cultura y el trabajo en las comunidades y lugares de trabajo.

Siguiendo esta línea, Zárate y Sánchez (2024) desarrollaron en México una investigación de la relación entre la cultura organizacional, el liderazgo femenino y la desigualdad de género en las minas. Utilizaron una metodología cualitativa mediante 20 entrevistas semiestructuradas. Los resultados mostraron que aún existen prácticas de desigualdad, pero también se implementan programas de educación de género y políticas de inclusión que han mejorado el entorno laboral. Concluyeron que el liderazgo femenino puede transformar la cultura organizacional de las minas, pero para lograrlo es necesario erradicar las prácticas discriminatorias y fomentar una verdadera igualdad de oportunidades.

Complementariamente, a nivel de políticas institucionales, Fierro y Lutz (2023) evaluaron el impacto que las políticas institucionales han producido en la incorporación laboral de mujeres y en la prevención de la segregación ocupacional en la minería a gran escala. Adopción de una metodología cualitativa que combinó el estudio de caso de la unidad minera La Herradura, Exploraciones y Explotaciones Mineras Penmont, y una revisión crítica de la normativa y documentos internos centrados en la inclusión de mujeres y la mitigación de la concentración de género en ocupaciones específicas, con el fin de articular, sistematizar y contrastar los resultados observados en el terreno. Los resultados evidencian que, pese a la existencia de políticas institucionales diseñadas para garantizar la igualdad en el acceso y la promoción de las trabajadoras, las brechas de segregación al interior de la organización continúan. Se observa que las medidas impulsadas por la compañía en defensa de la diversidad y de la prohibición de la discriminación, si bien facilitan la entrada de mujeres en el sector y alteran la segregación ocupacional, no abordan las consecuencias derivadas de la asignación de las mujeres a responsabilidades de cuidado y crianza en el hogar.

En el plano de las transformaciones culturales, en la región de Antofagasta, Chile,

Cameron (2023) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar los cambios culturales necesarios para promover la inclusión de la mujer en la industria minera. Se utilizó una metodología cualitativa con grupos focales, talleres mixtos con empresas contratistas y revisión documental. Los resultados revelaron que las prácticas organizacionales deben adaptarse para promover una participación femenina más activa, con énfasis en la corresponsabilidad, la flexibilización de los turnos y la creación de una cultura laboral más inclusiva. Concluyó que la inclusión femenina en la minería no debe centrarse solo en alcanzar metas numéricas, sino en crear espacios respetuosos y propicios para el desarrollo pleno de las trabajadoras.

En relación con la segmentación laboral, Tapia (2021) realizó una investigación con el objetivo de analizar cómo ha operado la segmentación laboral según género en el sector minero, poniendo énfasis en el subcontrato femenino. Utilizando una metodología cuantitativa en tres etapas (descriptiva, modelamiento de clase latente, y descripción de segmentos laborales), la población de estudio estuvo compuesta por trabajadores mineros de la región. La técnica de recolección de datos fue un análisis de variables de empleo y condiciones laborales. Los resultados mostraron que la segmentación en el mercado minero no diferencia significativamente entre trabajadores contratados directamente y subcontratados, pero sí se observó una menor participación femenina y una asignación mayoritaria de mujeres a trabajos auxiliares en empresas contratistas. Concluyeron que, aunque existen políticas para promover la integración femenina, persisten barreras que limitan la igualdad de oportunidades y condiciones laborales en este sector.

Caro et al. (2021) investigaron las tensiones de género y las estrategias de agencia de mujeres en cargos de liderazgo en la minería. Utilizando un enfoque cualitativo, se realizaron 13 entrevistas semiestructuradas para comprender las experiencias de mujeres que han alcanzado posiciones de poder en la industria minera. Los resultados mostraron que, a pesar de las barreras de género, las mujeres han logrado posicionarse mediante trayectorias laborales que cuestionan el orden tradicional. Las tensiones más destacadas fueron las relacionadas con los roles familiares, el poder y el reconocimiento, y la redefinición de identidades. Concluyeron que las mujeres en la minería enfrentan tensiones debido a las expectativas tradicionales, pero las estrategias que desarrollan les permiten transformar las estructuras de poder dentro de la industria.

Desde una perspectiva comparativa, Ramdoo et al. (2023), en una investigación para

el Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible, analizaron la participación femenina en la minería de gran escala en doce países. Utilizando datos oficiales de organismos como la OIT y encuestas nacionales, los autores identificaron una participación minoritaria de mujeres, concentrada principalmente en cargos administrativos. Para el caso peruano, confirmaron una participación estable del 6 % entre 2010 y 2019, con fuerte segregación ocupacional. Los resultados evidencian que estas brechas se relacionan con la baja presencia de mujeres en carreras STEM y con la persistencia de sesgos estructurales en los procesos de selección y promoción.

La literatura actual pone en evidencia diversas barreras que dificultan la participación de las mujeres en el sector minero. Eiter et al. (2023) señalan que el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral minera mundial fluctúa entre el 10 y el 17 %, enfrentándose a riesgos específicos relacionados con la seguridad en su entorno de trabajo, además de dificultades causadas por equipos de protección personal que no se adaptan a sus características físicas, junto con factores psicosociales propios del ambiente laboral. Esta situación se encuentra en línea con investigaciones anteriores que resaltan cómo la industria minera mantiene un predominio masculino, lo que influye negativamente en la integración femenina.

Además, Eiter et al. (2023) presentaron una revisión realizada por el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) enfocada en los retos específicos que enfrentan las mujeres en materia de seguridad y salud ocupacional en minería. Confirmaron la existencia de problemas atribuidos al diseño inadecuado de equipos de protección personal pensados para la anatomía masculina, lo que genera riesgos para las mujeres. Recalcan la necesidad de investigar a fondo las experiencias sanitarias y psicológicas de las mineras para mejorar las condiciones laborales.

Finalmente, en materia de prevención de violencia y acoso sexual en minería, Vrankovich et al. (2024) evaluaron las prácticas actuales en Australia, empleando entrevistas semiestructuradas a profesionales en prevención y trabajadores del sector. Su estudio cualitativo, basado en el análisis reflexivo de Braun y Clarke, reveló que el enfoque de "tolerancia cero" es ineficaz para erradicar las causas profundas del acoso. Recomiendan entrenamientos interactivos y culturalmente adecuados, además de fortalecer los canales de denuncia y el apoyo a las víctimas.

En síntesis, los estudios internacionales muestran que la inclusión laboral femenina

en la minería está marcada por persistentes desigualdades estructurales y culturales, reflejadas en la segregación ocupacional, los estereotipos de género, las brechas en el acceso a puestos de liderazgo y las limitaciones organizacionales para garantizar condiciones laborales equitativas. Aunque se han implementado políticas y programas de diversidad, los avances siguen siendo parciales y no han logrado transformar por completo las dinámicas de un sector históricamente masculinizado.

Estas evidencias permiten comprender que la problemática trasciende fronteras y responde a patrones comunes en la industria minera mundial. No obstante, cada país presenta características particulares que influyen en la magnitud y expresión de estas desigualdades. Por ello, resulta necesario revisar los antecedentes nacionales para situar la realidad peruana y comprender cómo estos desafíos globales se reproducen en el contexto minero del Perú.

Investigaciones en el ámbito nacional

En el ámbito peruano, diversos estudios han analizado la participación, las condiciones laborales y las desigualdades de género en espacios vinculados directa e indirectamente con la actividad minera. Estas investigaciones revelan que, al igual que en otros contextos internacionales, las mujeres enfrentan barreras estructurales, culturales y organizacionales que limitan su autonomía, restringen su participación y condicionan el ejercicio de sus derechos laborales y sociales. La evidencia nacional permite así comprender cómo estas dinámicas se manifiestan en el país y aporta elementos fundamentales para comprender los desafíos de la inclusión laboral femenina en la minería formal.

Desde una perspectiva sociocultural, Weill (2024) analizó el impacto de la minería informal en las relaciones de género, sexualidad y violencia en las provincias de Cotabambas y Chumbivilcas, en Apurímac y Cusco. El objetivo fue examinar las transformaciones socioeconómicas derivadas de la expansión minera en el contexto de la minería informal. Utilizó una metodología etnográfica con trabajo de campo en comunidades como Pamputa, Colquemarca y otras áreas afectadas por la minería informal. Los resultados revelaron que la minería ha generado un empoderamiento económico en algunas comunidades, pero también ha aumentado la violencia de género y las desigualdades, principalmente debido a patrones masculinos de poder y explotación. Concluyó que la minería informal ha tenido un impacto profundo en las relaciones de género y en el estatus social de las mujeres, exacerbando las desigualdades preexistentes.

En esta misma línea, Weill y Layme (2024) analizaron las transformaciones socioeconómicas y de género generadas por el boom minero en Colquemarca, Chumbivilcas, tras el retorno de los trabajadores del sector minero informal durante la pandemia del Covid-19. Utilizaron una metodología etnográfica, realizando entrevistas y observación en campo. La población del estudio incluyó a hombres y mujeres de las comunidades mineras de la zona. Los resultados mostraron que las relaciones de género se vieron alteradas, especialmente en lo que respecta a la división sexual del trabajo y la posición social dentro y fuera de la pareja. Concluyeron que el boom minero exacerbó las desigualdades de género, lo que afectó la posición de las mujeres tanto en la comunidad como dentro de sus relaciones familiares.

Desde una perspectiva centrada en el empoderamiento productivo, en Lima, Barrios (2024) realizó un estudio con el objetivo de analizar el empoderamiento femenino a través del programa "Konchukos Textil", que promueve el desarrollo de capacidades productivas en las mujeres de la comunidad minera de San Antonio de Juprog. Utilizó una metodología cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas a las participantes del programa y un grupo focal. La población del estudio estuvo constituida por mujeres tejedoras de la comunidad. Los resultados revelaron que, a pesar de los avances en la autonomía económica de las mujeres, aún existen limitaciones relacionadas con las expectativas sociales y familiares tradicionales que afectan su participación en los procesos de toma de decisiones dentro de la comunidad. Concluyó que los procesos de empoderamiento, aunque importantes, están condicionados por factores sociales y culturales dentro de la comunidad.

Desde el Trabajo Social, Huiza (2023) desarrolló una investigación cualitativa sobre los factores socioeconómicos que influyen en la participación comunal de las mujeres de la comunidad minera de Taca, en la provincia de Fajardo, Ayacucho. A través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales con mujeres de la comunidad, identificó que los factores sociales y familiares pueden constituirse en barreras para su participación y empoderamiento. La autora destacó la persistencia de normas patriarcales y la importancia del apoyo familiar como elementos que influyen en las posibilidades de participación femenina. Este estudio aporta a la comprensión de cómo las relaciones familiares y de género pueden condicionar la autonomía y participación de las mujeres en contextos vinculados con la minería.

Asimismo, Rodríguez (2020) analizó el liderazgo y la participación política femenina

en contextos de proyectos extractivos y conflictos eco territoriales, tomando como referencia el caso de Las Bambas y el Corredor Minero Sur Andino. Mediante una investigación cualitativa basada en entrevistas y grupos focales, identificó la participación de mujeres en movimientos vinculados con los conflictos extractivos, aunque encontró limitaciones para consolidar su liderazgo debido a factores estructurales y organizativos. Este antecedente permite reconocer que la participación femenina en espacios vinculados con la minería también se encuentra atravesada por relaciones de poder que pueden restringir su presencia en posiciones de representación y toma de decisiones.

En la misma línea de análisis organizacional, Ucañan y Torero (2024) investigaron la evolución del rol femenino en las empresas de mediana minería, con el objetivo de evaluar el cambio en la participación de las mujeres en las empresas mineras de la región Lima desde 1990 hasta el 2020. Utilizaron una metodología cualitativa longitudinal, con entrevistas a personal de diferentes empresas mineras y expertos en el tema. La población del estudio estuvo compuesta por trabajadores de las empresas mineras, con especial atención a las mujeres en posiciones de áreas operativas, administrativas y gerenciales. Los resultados mostraron que, a pesar del crecimiento de la minería, la participación femenina en roles de liderazgo y operaciones sigue siendo limitada y que la segregación vertical persiste. Concluyeron que, aunque existen políticas inclusivas, estas no han generado transformaciones estructurales, y las mujeres continúan accediendo mayoritariamente a áreas administrativas o de soporte.

De manera complementaria, Chávarri (2023) sistematizó y caracterizó la situación de las mujeres en la mediana y gran minería peruana, vinculándola con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre igualdad de género. La investigación integró información proveniente del Estado, políticas y programas vinculados con el sector, así como información recogida directamente de mujeres relacionadas con la actividad minera. Los resultados evidenciaron que, pese a los avances normativos y empresariales orientados a incrementar la participación femenina, continúan existiendo brechas que limitan la igualdad efectiva, particularmente en el acceso a espacios de liderazgo y toma de decisiones. Este estudio permite comprender que el incremento de la participación femenina requiere ser acompañado por transformaciones en las condiciones organizacionales que favorezcan su desarrollo y permanencia.

Más recientemente, Aparicio Araujo et al. (2026) analizaron las prácticas de igualdad

de género implementadas en los sectores minero y agroindustrial del Perú. Para el sector minero, examinaron las prácticas, políticas e indicadores declarados en las memorias anuales y reportes de sostenibilidad de diez empresas líderes durante el periodo 2020-2024. Las prácticas identificadas fueron agrupadas en categorías relacionadas con liderazgo inclusivo, políticas internas, reclutamiento y selección, desarrollo profesional y empoderamiento femenino, así como conciliación entre la vida laboral y personal. Los resultados evidenciaron que, aunque la participación femenina en el sector minero continúa siendo reducida, se han producido avances en políticas de inclusión, presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y prácticas dirigidas a disminuir desigualdades de oportunidades. Asimismo, los autores identificaron el involucramiento de la alta dirección como un elemento relevante para la sostenibilidad de estas acciones.

Finalmente, desde el campo específico del Trabajo Social en el ámbito empresarial minero, Perez Salvatierra (2025) sistematizó su experiencia profesional desarrollada en Perubar S.A., orientada al fortalecimiento del bienestar laboral y de la comunicación entre los trabajadores y el área de Gestión Humana. La experiencia comprendió acciones sociales, preventivas y participativas dirigidas a promover una cultura de cuidado, respeto y prevención. Entre sus principales hallazgos, la autora destacó la importancia de la escucha activa, la presencia en campo y el acompañamiento continuo, así como la capacidad del Trabajo Social para articular las necesidades de los trabajadores con los objetivos institucionales. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación porque aproxima el análisis del Trabajo Social al contexto empresarial minero peruano y evidencia que su intervención puede trascender la atención de situaciones individuales para contribuir al bienestar y a las relaciones laborales dentro de la organización.

En conjunto, los antecedentes nacionales evidencian que la participación de las mujeres en la minería peruana continúa condicionada por factores culturales, sociales y organizacionales. Los estudios revisados identifican la persistencia de estereotipos y relaciones tradicionales de género, una participación femenina todavía limitada en determinados espacios operativos y de liderazgo, dificultades relacionadas con las responsabilidades familiares y la necesidad de fortalecer las políticas y prácticas organizacionales orientadas a la igualdad. Al mismo tiempo, las investigaciones más recientes muestran avances en la implementación de políticas empresariales de inclusión, desarrollo profesional y conciliación, así como la relevancia que puede adquirir el Trabajo

Social dentro de la gestión del bienestar en organizaciones mineras.

No obstante, la revisión realizada permite identificar una menor presencia de investigaciones cualitativas centradas específicamente en las experiencias de mujeres que trabajan al interior de una unidad minera formal y en la percepción que ellas construyen sobre el aporte del Trabajo Social frente a los desafíos de género presentes en su experiencia laboral. En este espacio se sitúa la presente investigación, al analizar los factores culturales, sociales y organizacionales que influyen en el acceso, permanencia e inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A., incorporando además la percepción de las trabajadoras sobre el rol del Trabajo Social frente a estos desafíos.

2.2. Bases Teóricas

A continuación, se presentan los fundamentos de este estudio, cuyo objetivo es proporcionar una visión global de los factores que afectan el empleo de las mujeres en las minas e identificar las intervenciones necesarias para superarlos.

2.2.1. Teoría de género y desigualdad laboral

La perspectiva de género permite comprender que las diferencias entre hombres y mujeres no se explican únicamente desde aspectos biológicos, sino que se construyen social, cultural e históricamente mediante roles, expectativas y responsabilidades diferenciadas. En este sentido, Scott (1986) plantea el género como una categoría de análisis que permite comprender las relaciones sociales construidas a partir de las diferencias percibidas entre los sexos y, especialmente, las relaciones de poder que se configuran a partir de ellas. Desde esta perspectiva, las desigualdades laborales no responden a diferencias naturales de capacidades, sino a procesos sociales que han establecido qué trabajos, funciones y espacios son considerados apropiados para hombres y cuáles para mujeres.

Esta perspectiva permite analizar cómo las relaciones de género también se reproducen dentro de las organizaciones. Acker (1990) sostiene que las organizaciones no son estructuras neutrales respecto al género, ya que sus procesos, jerarquías, puestos y prácticas laborales pueden construirse sobre supuestos históricamente asociados a un modelo masculino de trabajador. Estas dinámicas pueden expresarse en la distribución diferenciada de funciones, en las oportunidades de ascenso, en las formas de ejercer autoridad y en las

expectativas sobre las capacidades de hombres y mujeres.

Este enfoque resulta especialmente pertinente para analizar sectores históricamente masculinizados como la minería. La asociación cultural del trabajo minero con la fuerza física, el riesgo, la operación de equipos, la supervisión en campo y la disponibilidad para determinados regímenes laborales puede generar condiciones en las que las mujeres deban validar con mayor frecuencia sus conocimientos y capacidades para obtener reconocimiento profesional. Asimismo, permite comprender que la baja presencia femenina en determinados puestos no depende exclusivamente del acceso formal al empleo, sino también de las prácticas y expectativas que se desarrollan dentro de la organización.

Desde otra perspectiva complementaria, Hirata y Kergoat (2007) analizan la división sexual del trabajo como una forma de organización social mediante la cual hombres y mujeres han sido históricamente ubicados de manera diferenciada en las actividades productivas y reproductivas. Este enfoque permite comprender la segregación ocupacional observada en sectores como la minería, donde determinadas funciones operativas, técnicas o de liderazgo han estado tradicionalmente asociadas a los hombres, mientras que las mujeres han tenido mayor presencia en áreas administrativas, de soporte o vinculadas al cuidado y la gestión de personas.

Asimismo, el concepto de masculinidad hegemónica desarrollado por Connell y Messerschmidt (2005) permite analizar cómo determinadas formas de masculinidad pueden adquirir mayor legitimidad dentro de un contexto social y contribuir al mantenimiento de relaciones jerárquicas de género. Aplicado al ámbito laboral minero, este enfoque permite comprender cómo atributos como la fortaleza, autoridad, resistencia o capacidad para desenvolverse en contextos de riesgo pueden asociarse culturalmente con lo masculino, influyendo en las expectativas sobre quiénes son considerados idóneos para ejercer determinadas funciones o posiciones de liderazgo.

En este contexto, las mujeres pueden enfrentar barreras estructurales y culturales expresadas en estereotipos de género, segregación de funciones, menor acceso a cargos operativos o de liderazgo y cuestionamientos sobre su capacidad para desempeñarse en determinados puestos (Cifuentes & Güiza, 2021; Palacio & Taborda, 2024). Estas barreras no necesariamente se presentan mediante mecanismos explícitos de exclusión, sino que también pueden manifestarse en prácticas cotidianas, expectativas diferenciadas y mayores

exigencias de validación profesional.

Por ello, la teoría de género y desigualdad laboral, complementada con los aportes sobre organizaciones generizadas, división sexual del trabajo y masculinidades, proporciona un marco interpretativo para comprender las experiencias de las trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo. Desde estas perspectivas, la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades, la segregación ocupacional, la menor representación femenina en determinados espacios de liderazgo y las dificultades vinculadas a la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares pueden analizarse como expresiones de relaciones de género que trascienden las experiencias individuales y se vinculan con dinámicas culturales y organizacionales.

2.2.2. Modelo de inclusión y diversidad laboral

El modelo de inclusión y diversidad laboral permite comprender que la presencia de personas con distintas características, experiencias y trayectorias dentro de una organización puede contribuir a la construcción de entornos de trabajo más equitativos, dinámicos y productivos. Desde este enfoque, la diversidad hace referencia a la incorporación de personas de diferentes géneros, edades, culturas, procedencias y condiciones sociales; mientras que la inclusión implica generar condiciones para que todas ellas puedan participar activamente, ser reconocidas y desarrollarse en igualdad de oportunidades dentro del espacio laboral (Yánez, 2018).

Esta distinción resulta importante porque una organización puede contar con mayor diversidad en su composición, pero no necesariamente ser inclusiva. En otras palabras, la incorporación de mujeres a un sector históricamente masculinizado, como la minería, no garantiza por sí sola que existan condiciones equitativas para su permanencia, crecimiento profesional o acceso a cargos de liderazgo. La inclusión requiere que las trabajadoras puedan desenvolverse en un ambiente donde sus capacidades sean valoradas, sus opiniones consideradas y sus oportunidades de desarrollo no estén limitadas por estereotipos de género.

En el ámbito laboral, la inclusión supone promover políticas y prácticas organizacionales que garanticen igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación, la promoción, la remuneración, la participación en equipos de trabajo y la toma de decisiones. Asimismo, implica fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el reconocimiento de la diversidad como un valor para la organización. En

ese sentido, la inclusión no debe entenderse únicamente como una acción formal o declarativa, sino como una práctica cotidiana que se expresa en las relaciones laborales y en las oportunidades reales que tienen las personas para desarrollarse.

En el caso de la minería, este modelo permite analizar cómo la incorporación de mujeres puede contribuir a transformar dinámicas laborales tradicionalmente masculinizadas. La presencia femenina en áreas operativas, técnicas, administrativas y de liderazgo no solo representa un avance en términos de equidad, sino que también amplía las formas de trabajo, comunicación y toma de decisiones dentro de la organización. No obstante, para que esta participación sea realmente inclusiva, es necesario que las mujeres no sean ubicadas únicamente en determinados espacios de soporte o asistencia, sino que puedan acceder a funciones estratégicas, cargos de responsabilidad y oportunidades de crecimiento profesional.

En la presente investigación, este modelo permite analizar la experiencia de las trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo distinguiendo entre la presencia de mujeres dentro de la organización y las condiciones que favorecen su inclusión efectiva. Desde esta perspectiva, el análisis considera las oportunidades de desarrollo, las políticas institucionales, la participación en diferentes funciones y niveles de responsabilidad y las condiciones que influyen en su permanencia dentro de la actividad minera.

2.2.3. Trabajo Social en el ámbito laboral y su rol en la inclusión

La inclusión laboral femenina en minería no solo implica analizar cuántas mujeres ingresan a una organización o qué cargos ocupan, sino también comprender qué condiciones permiten que permanezcan, se desarrollen y sean reconocidas en igualdad de oportunidades. En este punto, el Trabajo Social adquiere relevancia porque aporta una mirada integral sobre la experiencia laboral, considerando no solo los aspectos productivos del empleo, sino también las dimensiones familiares, sociales, culturales y organizacionales que influyen en la vida de las trabajadoras.

El Trabajo Social se orienta a promover el bienestar, el cambio social, la justicia social, los derechos humanos y el fortalecimiento de las personas. La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (IFSW, 2014) plantea que la intervención profesional se desarrolla en la interacción entre las personas y las estructuras sociales, reconociendo que factores históricos, económicos, culturales y organizacionales pueden convertirse en

oportunidades o barreras para el bienestar y el desarrollo.

Desde esta disciplina, los problemas laborales no se entienden únicamente como situaciones individuales, sino como expresiones de estructuras sociales y organizacionales que pueden generar exclusión, discriminación o limitación de oportunidades. En ese sentido, Valencia (2021) sostiene que el Trabajo Social puede contribuir a la integración de las mujeres en el ámbito laboral mediante procesos de cambio organizacional, fortalecimiento de capacidades y promoción de la diversidad de género.

En sectores altamente masculinizados, como la minería, esta mirada resulta especialmente necesaria. Las mujeres que trabajan en este rubro no solo enfrentan las exigencias técnicas u operativas propias del puesto, sino también dinámicas vinculadas al régimen de trabajo, la distancia del hogar, la convivencia en campamento, la conciliación entre vida laboral y familiar, las relaciones de género y el clima laboral. Estos factores pueden influir directamente en su bienestar, desempeño, permanencia y posibilidades de desarrollo profesional. Desde esta perspectiva, Palacio y Taborda (2024) señalan que el Trabajo Social puede actuar como agente de cambio, mediando entre las necesidades de las personas trabajadoras, las estructuras organizativas y las políticas institucionales.

Desde el Trabajo Social, la inclusión laboral puede abordarse a través de acciones de acompañamiento, orientación, sensibilización y articulación institucional. Esto significa que la intervención profesional no se limita a atender casos individuales, sino que también puede contribuir a fortalecer redes de apoyo, prevenir conflictos, promover relaciones laborales respetuosas y acercar las políticas institucionales a la realidad cotidiana de las trabajadoras. Esta mirada resulta coherente con los aportes de Valencia (2021), quien resalta la importancia del Trabajo Social en procesos de empoderamiento, inclusión y transformación de contextos laborales desiguales.

En el ámbito empresarial, la intervención profesional se vincula con dimensiones como el bienestar laboral, el clima organizacional, la orientación, el acompañamiento, la prevención y la articulación con otras áreas de la organización. Arbeláez Agudelo (2020) destaca que la participación del Trabajo Social en las organizaciones puede contribuir al bienestar social y laboral, así como a la construcción de un clima organizacional favorable. En este sentido, su actuación no se limita a una función asistencial, sino que puede incorporar acciones preventivas, promocionales y de articulación institucional.

Esta mirada adquiere características particulares en el sector minero debido a las condiciones propias de esta actividad. Los regímenes de trabajo, la distancia respecto del hogar, la convivencia en campamento, las exigencias operativas y la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares pueden repercutir en el bienestar y la permanencia de las personas trabajadoras. En una experiencia reciente de Trabajo Social en el rubro minero peruano, Pérez Salvatierra (2025) identifica la relevancia de acciones sociales, preventivas y participativas orientadas a fortalecer el bienestar laboral, la comunicación y la relación entre los trabajadores y la gestión humana. Esto evidencia que el contexto minero constituye un espacio de intervención en el que convergen dinámicas productivas, organizacionales, familiares y humanas.

En el caso de las mujeres, esta intervención adquiere particular relevancia porque las condiciones propias del trabajo minero pueden articularse con desigualdades de género relacionadas con estereotipos, conciliación trabajo-familia, relaciones laborales, reconocimiento profesional y permanencia en espacios tradicionalmente masculinizados. Desde el Trabajo Social, estas situaciones pueden ser abordadas mediante de escucha y orientación, acompañamiento, sensibilización, fortalecimiento de acciones de redes de apoyo, prevención de conflictos y articulación con las distintas áreas de la organización.

La intervención puede comprenderse en distintos niveles. En el plano individual, mediante la escucha, orientación y acompañamiento frente a situaciones personales, familiares o laborales; en el plano grupal, a través de espacios de sensibilización, convivencia y fortalecimiento de relaciones laborales respetuosas; y en el plano organizacional, mediante la articulación con las áreas responsables de la gestión de personas, jefaturas y liderazgos para contribuir a la identificación de barreras y al fortalecimiento de condiciones de inclusión.

Por ello, el Trabajo Social no debe entenderse únicamente como un área de apoyo asistencial o administrativo, sino como una disciplina capaz de aportar a la transformación de la cultura organizacional. Su intervención permite visibilizar barreras que muchas veces no aparecen en los indicadores formales, como la necesidad de validación constante, la sobrecarga familiar, las tensiones en la convivencia, las dificultades de adaptación o la falta de espacios de escucha. Estos aspectos son fundamentales para comprender la inclusión laboral femenina de manera más profunda, especialmente en sectores donde persisten estructuras laborales masculinizadas.

2.2.4. Teoría crítica del trabajo y la economía feminista

La teoría crítica del trabajo y la economía feminista ayudan a comprender que las desigualdades laborales no se explican únicamente por la falta de empleo o por diferencias individuales de preparación, sino por la forma en que el sistema laboral organiza, distribuye y valora el trabajo de hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, el mercado de trabajo no es un espacio neutral, ya que reproduce relaciones de poder que pueden favorecer la presencia masculina en determinados sectores, cargos y funciones, mientras limita o condiciona la participación femenina.

Uno de los aportes centrales de la economía feminista es el análisis de la división sexual del trabajo. Esta división asigna socialmente a los hombres una mayor presencia en el trabajo productivo y remunerado, mientras que a las mujeres se les continúa asociando con responsabilidades reproductivas, domésticas y de cuidado. En consecuencia, las mujeres no solo enfrentan barreras para acceder a determinados empleos, sino también mayores dificultades para sostener trayectorias laborales continuas, asumir cargos de responsabilidad o participar en espacios de toma de decisiones, especialmente cuando las organizaciones no reconocen el impacto de las responsabilidades familiares en la vida laboral.

En esta línea, Hirata y Kergoat (2007) analizan la división sexual del trabajo como una forma de organización social caracterizada por la distribución diferenciada de actividades entre hombres y mujeres. Históricamente, los hombres han tenido una mayor vinculación con el trabajo productivo y remunerado, mientras que las mujeres han asumido en mayor medida las responsabilidades reproductivas, domésticas y de cuidado. Esta distribución puede generar efectos diferenciados en las posibilidades de incorporación, continuidad y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

En el caso de la minería, esta mirada resulta relevante porque permite explicar por qué la participación femenina sigue siendo reducida en áreas operativas, técnicas y de liderazgo. Las mujeres no solo enfrentan estereotipos asociados a la fuerza física o a la resistencia, sino también condiciones laborales que pueden dificultar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, como los turnos prolongados, la distancia del hogar y la exigencia de disponibilidad para la operación. Huaman y Quispialaya (2022) señalan que las mujeres en minería continúan enfrentando segregación laboral, siendo ubicadas con mayor frecuencia en puestos de apoyo o menor jerarquía, mientras su presencia en cargos de

liderazgo y toma de decisiones sigue siendo limitada.

En la presente investigación, este enfoque permite analizar las experiencias de las trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo relacionadas con la conciliación entre trabajo y familia, las responsabilidades de cuidado y las condiciones particulares del régimen laboral minero. De esta manera, la economía feminista complementa el análisis de género al incorporar una dimensión que trasciende el espacio organizacional y permite comprender cómo la organización social del cuidado puede influir en las trayectorias laborales de las mujeres.

2.2.5. Modelo de capacitación y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral

La capacitación cumple un papel fundamental en los procesos de inclusión laboral, especialmente cuando se trata de sectores donde las mujeres han tenido una participación históricamente limitada. No se trata únicamente de transmitir conocimientos técnicos, sino de generar condiciones para que las trabajadoras fortalezcan sus competencias, ganen confianza en sus capacidades y puedan acceder a mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Desde el enfoque del empoderamiento, la formación laboral permite que las mujeres amplíen su autonomía, fortalezcan su seguridad personal y profesional, y participen con mayor capacidad de decisión dentro de sus espacios de trabajo. Povea (2020) señala que el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral requiere brindar herramientas, recursos y apoyo que les permitan desarrollarse profesionalmente y asumir posiciones de liderazgo. En ese sentido, la capacitación se convierte en un medio para reducir brechas de conocimiento, experiencia y acceso a oportunidades.

En sectores como la minería, la capacitación adquiere especial relevancia porque permite fortalecer las competencias necesarias para el desempeño en funciones operativas, técnicas, de supervisión y liderazgo. Los procesos formativos pueden ampliar las oportunidades de desarrollo profesional y facilitar el acceso de las trabajadoras a funciones en las que históricamente han tenido menor participación.

Asimismo, la capacitación no debe limitarse al aprendizaje técnico, sino que también debe incorporar habilidades de liderazgo, comunicación, seguridad, negociación, resolución de conflictos y prevención de riesgos laborales. Vázquez y Peña (2023) sostienen que los

procesos formativos orientados a mujeres deben fortalecer tanto sus competencias técnicas como sus habilidades para desenvolverse en entornos laborales tradicionalmente masculinizados. Esto resulta clave en la minería, donde las trabajadoras requieren no sólo dominar procedimientos operativos, sino también desenvolverse con seguridad en equipos de trabajo con alta presencia masculina.

Desde esta perspectiva, el empoderamiento laboral no se reduce a la superación individual, sino que también implica generar condiciones organizacionales para que las mujeres puedan acceder a funciones de mayor responsabilidad, participar en espacios de decisión y proyectar una trayectoria profesional dentro de la empresa. Por ello, la capacitación debe entenderse como una estrategia institucional de inclusión, capaz de abrir oportunidades y fortalecer la permanencia de las mujeres en el sector.

2.2.6. Teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) constituye un enfoque mediante el cual las organizaciones reconocen y gestionan los impactos que generan sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el ambiente. De acuerdo con la Organización Internacional de Normalización (ISO, 2010), mediante la norma ISO 26000, la responsabilidad social implica un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, considere las expectativas de los grupos de interés, respete la legislación aplicable y las normas internacionales de comportamiento, y se encuentre integrado en las prácticas de la organización.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad social no se limita a las acciones ambientales o comunitarias desarrolladas por las empresas, sino que comprende también dimensiones internas relacionadas con los derechos humanos y las prácticas laborales. Entre estas últimas se encuentran las condiciones de trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo humano y la formación de las personas trabajadoras. Asimismo, el enfoque de responsabilidad social incorpora principios vinculados con la no discriminación y la igualdad de oportunidades (ISO, 2010).

En el ámbito empresarial, este enfoque permite comprender la inclusión laboral y la igualdad de género como parte de la responsabilidad que tienen las organizaciones respecto de las condiciones en las que las personas acceden, permanecen y se desarrollan en el trabajo. En este sentido, las políticas de igualdad de oportunidades, prevención de la discriminación,

capacitación, desarrollo profesional, conciliación entre la vida laboral y familiar y promoción de espacios laborales respetuosos pueden formar parte de una gestión socialmente responsable.

En el sector minero, la RSE adquiere particular relevancia debido a los impactos económicos, sociales y laborales asociados a esta actividad. Desde una perspectiva interna, las empresas mineras pueden incorporar políticas y prácticas orientadas a reducir las barreras que limitan la participación y desarrollo de las mujeres en un sector históricamente masculinizado. Asencios (2023) relaciona la inclusión laboral con la responsabilidad social empresarial, evidenciando la importancia de que las organizaciones incorporen prácticas que favorezcan condiciones laborales inclusivas.

En la presente investigación, la RSE se considera como un marco complementario para comprender cómo las políticas y prácticas organizacionales vinculadas con la igualdad de oportunidades, la inclusión, el desarrollo profesional y el bienestar laboral pueden contribuir a generar condiciones más favorables para el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en la actividad minera.

2.2.7. Políticas públicas y normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en el trabajo

La igualdad de género en el ámbito del trabajo ha estado presente en diversas normativas y convenios internacionales que buscan dar lugar a situaciones de igualdad entre hombres y mujeres en lo relacionado con la posibilidad de encontrar empleo, la remuneración y las oportunidades de promoción. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha generado importantes instrumentos como el Convenio 100 sobre la igual remuneración de hombres y mujeres trabajadores (1951) o el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) que establecen el precepto de igualdad de trato y de oportunidades en el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En el marco de la minería, este principio se ha traducido en iniciativas globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas, y el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento

económico, que buscan acabar con la brecha de género y promover la participación de las mujeres en sectores industriales, por lo general masculinos, como el caso de la minería (Responsible Mining Foundation, 2020). No obstante, la sola existencia de normativas no ha sido suficiente. Su efectividad depende de su aplicación y fiscalización, ámbitos en los que el Trabajo Social desempeña un rol clave como mediador. Esta profesión contribuye promoviendo normativas de inclusión, generando procesos de formación, sensibilización y acompañamiento para cerrar brechas de género y combatir la desigualdad social en el sector minero (Escalona, 2021).

En el contexto peruano, la Constitución Política del Perú (1993) establece en su artículo 2, inciso 2, el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivo de sexo. Asimismo, el artículo 23 reconoce el trabajo como un derecho y un deber, garantizando condiciones de igualdad y dignidad en el empleo (Congreso de la República del Perú, 1993). Esta base constitucional sustenta las políticas públicas orientadas a la equidad de género en el mercado laboral.

Complementariamente, la Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres regula la eliminación de brechas de género, exigiendo a entidades públicas y privadas la creación de condiciones equitativas para el acceso, permanencia y desarrollo profesional de mujeres en el empleo (Congreso de la República del Perú, 2007). Esta normativa resulta especialmente relevante para sectores como la minería, donde históricamente las mujeres han sido marginadas de los espacios operativos y de liderazgo.

Por otro lado, problemáticas persistentes como el hostigamiento y la violencia de género en el trabajo han sido abordadas por la Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que obliga a las empresas a establecer mecanismos de prevención y atención, tales como protocolos institucionales y comités de intervención (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019). Esta ley es fundamental para garantizar espacios laborales seguros, especialmente en industrias donde prevalece una cultura organizacional predominantemente masculina.

En lo que respecta a condiciones laborales seguras e igualitarias, la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo impone a las empresas la obligación de establecer medidas que protejan a todos sus trabajadores, incorporando un enfoque de género en los sistemas de prevención de riesgos y en la infraestructura laboral (Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, 2011). Estas disposiciones permiten responder adecuadamente a las particularidades que enfrentan las mujeres en entornos de riesgo como los que caracterizan a la actividad minera.

El Perú también ha ratificado convenios internacionales claves de la OIT, como los mencionados Convenios 100 y 111, así como el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981), que busca garantizar condiciones laborales flexibles que permitan conciliar la vida personal y profesional, aspecto crucial para la inclusión efectiva de mujeres en empleos demandantes (Organización Internacional del Trabajo, 1981). Además, el compromiso del Estado peruano con los ODS refuerza la necesidad de políticas laborales alineadas con los principios de igualdad y sostenibilidad.

Finalmente, en el ámbito normativo sectorial, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (D.S. N.º 024-2016-EM) establece lineamientos obligatorios para la protección de todos los trabajadores mineros, aunque sin aludir de forma específica a la equidad de género, lo que plantea un vacío importante que debe ser atendido mediante políticas complementarias (MINEM, 2016). En este sentido, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2022–2027, impulsado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), incorpora acciones específicas para reducir las brechas de género en sectores masculinizados, promoviendo la inserción laboral de mujeres y fortaleciendo la institucionalización de políticas de igualdad en los espacios de (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022).

En conclusión, el marco normativo que regula la inclusión laboral de las mujeres en el Perú, tanto a nivel nacional como internacional, constituye una herramienta fundamental para impulsar la igualdad de oportunidades en sectores como la minería. No obstante, su efectividad radica en la aplicación concreta de estas disposiciones, labor en la que el Trabajo Social desempeña un papel estratégico al promover procesos de sensibilización, formación y acompañamiento que favorezcan un entorno laboral más justo e inclusivo.

2.3. Definición de términos

Para una adecuada comprensión de las ideas clave que se analizan en la presente investigación, a continuación, se definen los conceptos más importantes:

Inclusión laboral: Es proceso donde se garantiza que la participación en el mundo

laboral (la capacidad de poder mantener o recuperar un empleo) sea equitativo y activo para el conjunto de las personas, sin discriminación por razón de sexo, raza, cultura, edad u otra condición desde la cual se pueda categorizar a las personas (Palacio & Taborda, 2024). En esta investigación el concepto de inclusión laboral se refiere a la llegada de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados como la minería, como una llegada que cumple con su dimensión de justa y digna, las mujeres tienen que tener garantizada la dignidad de su trabajo, su condición de posibilidad de desarrollo y el respeto de sus derechos laborales.

Desigualdad de género: emplea referencia a las diferencias, tanto estructurales como históricas, del acceso a recursos, oportunidades y poder entre hombres y mujeres. En el ámbito minero, se expresa en la escasa representación femenina, en los roles de género, en la brecha salarial y en el hecho de que las mujeres tienen serios problemas de ascender en la escala profesional (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

Trabajo social: Profesión y disciplina fuertemente vinculada al cambio social, a la resolución de problemas en las relaciones humanas y al empoderamiento del bienestar. En este sentido, el Trabajo Social es la principal vía para diseñar e implementar planes de intervención que permitan, tanto la inclusión de las mujeres, incluyendo la inclusión laboral, como la equidad de género dentro de la empresa minera (Valencia, 2021).

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Se refiere a la responsabilidad de una organización respecto de los impactos que generan sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente orientado al desarrollo sostenible y al respeto de sus grupos de interés (ISO, 2010). En esta investigación, la RSE se vincula principalmente con la dimensión interna de las organizaciones y con aquellas prácticas laborales orientadas a promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el bienestar y el desarrollo de las personas trabajadoras, particularmente de las mujeres en el sector minero.

Sector minero: hace referencia al conjunto de actividades económicas que se encargan de la extracción de minerales del subsuelo, que ha sido una industria históricamente dominada por varones y que presenta unas características estructurales y culturales que dificultan la participación de las mujeres, tanto en labores operativas como en lugares de mando (Manrique & Sanborn, 2021).

Empoderamiento de la mujer: hace referencia al proceso mediante el cual las

mujeres adquieren las competencias, conocimientos o habilidades necesarias para tomar decisiones y ejercer plenamente sus derechos (Organización Internacional del Trabajo, 2021). En esta tesis, empoderar a la mujer se ubicaría en el acceso a empleos dignos, a capacidades técnicas, a una explícita visión del reconocimiento y al uso de competencias en la toma de decisiones en la empresa minera.

Igualdad de género. Principio que reconoce que mujeres y hombres deben contar con los mismos derechos, oportunidades y condiciones para desarrollarse en los distintos ámbitos de la vida social y laboral. Según las Naciones Unidas (2015), este principio forma parte del ODS 5, orientado a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En esta investigación, la igualdad de género se entiende como la posibilidad de que las mujeres accedan, permanezcan y se desarrollen en la minería en condiciones de equidad, respeto y reconocimiento.

Autonomía económica. Es la capacidad de la persona para generar ingresos propios, acceder a un empleo digno y tomar decisiones sobre sus recursos y proyecto de vida. Desde la perspectiva de la OIT (2021), el trabajo decente implica igualdad de oportunidades, protección de derechos y condiciones laborales dignas. En esta investigación, la autonomía económica se vincula con la posibilidad de que las mujeres construyan trayectorias laborales sostenibles en la minería, accedan a capacitación, crecimiento profesional y oportunidades de ascenso.

3. Metodología de la Investigación

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de enfoque cualitativo y de carácter aplicado, orientada a generar conocimientos que contribuyan a la comprensión de los problemas relacionados con la inclusión laboral femenina en el ámbito minero desde la perspectiva del Trabajo Social. Se desarrolló bajo el paradigma interpretativo-hermenéutico (Taylor, Bogdan & DeVault, 2016) y empleó el estudio de caso como método (Yin, 2018), debido a que se centró en el análisis de un grupo específico dentro de un contexto particular: las mujeres trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo.

3.1.2. Alcance

El estudio tuvo un alcance descriptivo-interpretativo (Hernández & Mendoza, 2018). En una primera instancia, se describieron las experiencias y condiciones laborales de las mujeres participantes, considerando aspectos relacionados con su trayectoria laboral, acceso al empleo, funciones desempeñadas y políticas de inclusión. Posteriormente, se interpretaron los significados atribuidos por las participantes a las barreras de género, las políticas institucionales, las oportunidades de desarrollo y su permanencia dentro de la actividad minera.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y tuvo un corte transversal, debido a que la información fue recogida mediante entrevistas realizadas en un único momento. Esta decisión respondió al propósito de comprender, desde la perspectiva de las propias trabajadoras, cómo se manifestaban los desafíos relacionados con la inclusión laboral femenina en la Unidad Minera Cerro Lindo (Taylor, Bogdan & DeVault, 2016).

3.2. Población y muestra de la investigación

3.2.1. Universo

El universo estuvo constituido por 44 mujeres de la Unidad Minera Cerro Lindo - Nexa Resources S.A.A., ubicada al sur del Perú, con una permanencia mínima de seis

meses en la organización.

3.2.2. Muestra

La población del estudio estuvo integrada por 44 trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A. La muestra estuvo conformada por 13 trabajadoras, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico intencional por criterios. La selección consideró como criterios de inclusión la condición de trabajadora de la unidad minera, una permanencia mínima de seis meses en la empresa y la disposición voluntaria para participar en el estudio. Asimismo, se procuró incorporar participantes de distintas áreas y funciones, tanto operativas como administrativas, con el propósito de recoger diversidad de experiencias laborales relacionadas con el fenómeno estudiado.

La determinación de la muestra respondió a criterios de pertinencia y suficiencia de la información, propios de la investigación cualitativa, y no a criterios de representatividad estadística. En este sentido, la suficiencia de la muestra se valoró considerando la especificidad del objetivo de investigación, la pertinencia de las participantes respecto del fenómeno estudiado, el marco teórico que orientó el análisis y la profundidad de las entrevistas semiestructuradas. Desde el enfoque del poder de información, una muestra con participantes altamente pertinentes y un objetivo de estudio delimitado puede proporcionar información suficiente para desarrollar un análisis cualitativo en profundidad (Malterud et al., 2016).

Las 13 entrevistas permitieron identificar patrones recurrentes y, al mismo tiempo, recoger experiencias diferenciadas según las áreas y funciones desempeñadas por las participantes, aportando información suficiente para el desarrollo del análisis temático.

3.2.3. Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:**
    - Mujeres que laboraban en la empresa.
    - Permanencia en la compañía por al menos seis meses.
    - Trabajadoras que deseen participar en la investigación.

- **Criterios de exclusión:**
    - Mujeres con menos de 6 meses en la empresa.
    - Quienes no deseen participar.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.3.1. Técnica de Recolección de Información

Para la recolección de información se utilizó la entrevista semiestructurada, técnica acorde con el enfoque cualitativo de la investigación. Las entrevistas fueron realizadas a trabajadoras de distintas áreas y funciones de la Unidad Minera Cerro Lindo, tanto operativas como administrativas, con el propósito de recoger sus experiencias y percepciones relacionadas con su trayectoria laboral, los desafíos de género, las políticas institucionales, las oportunidades de desarrollo, el clima laboral y el rol del Trabajo Social.

El carácter semiestructurado de las entrevistas permitió abordar los temas previamente establecidos y, al mismo tiempo, profundizar en aquellos aspectos que surgieron durante el diálogo con las participantes.

3.3.2. Instrumento

- Guía de entrevistas

Para el abordaje cualitativo, se elaboró una guía de entrevista semiestructurada. Este instrumento se diseñó con el propósito de indagar, desde la experiencia y perspectiva profesional de los participantes. La selección de este tipo de entrevista responde a su carácter flexible y dialógico, el cual permite profundizar en los significados que los actores atribuyen a sus prácticas, superando la rigidez de otros métodos estructurados (Taylor, Bogdan & DeVault, 2016). Las preguntas abiertas que conforman la guía fueron organizadas en torno a ejes temáticos vinculados con el marco conceptual de la investigación, permitiendo al mismo tiempo la emergencia de nuevas categorías durante el proceso de interacción.

Una vez realizadas, las entrevistas fueron transcritas y sometidas a un proceso de análisis temático, combinando las categorías previamente establecidas a partir de los objetivos y del marco teórico con aquellas identificadas durante el análisis de los

testimonios. Esta estrategia facilitó la organización e interpretación sistemática de la información obtenida.

La matriz de categorías y subcategorías establecidas se presenta a continuación:

Tabla 1. *Matriz de categorías y subcategorías.*

Categoría	Subcategoría
Experiencia laboral de las mujeres en minería.	Trayectorias laborales, roles desempeñados, permanencia en el cargo.
Barreras estructurales y culturales.	Obstáculos de acceso, estereotipos de género, segregación de funciones.
Políticas institucionales de inclusión.	Programas, normativas, iniciativas empresariales.
Oportunidades de desarrollo.	Capacitación, formación, ascensos, liderazgo femenino.
Clima laboral y relaciones de género.	Trabajo en equipo, respeto, cultura organizacional.
Estrategias de mejora.	Propuestas de inclusión, iniciativas transformadoras.
Rol del Trabajo Social.	Potencial de intervención, acciones de bienestar laboral, cambio cultural.

Este instrumento está orientado a recoger narrativas, experiencias y percepciones de trabajadoras de la mina. Permitió identificar los obstáculos y factores culturales u organizacionales que influyen en la discriminación y exclusión de mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo, Nexa Resources Perú S.A.A.

Previo a la aplicación de las entrevistas, la guía fue revisada por la asesora de la presente investigación, quien realizó las observaciones correspondientes y otorgó el visto bueno para iniciar su aplicación a las participantes

3.3.3. Procedimiento

Esta investigación tuvo el siguiente procedimiento para la recolección y análisis de información:

- Contacto institucional. Se gestionó la autorización correspondiente para la realización del estudio en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A. Asimismo, antes de iniciar cada entrevista, se informó a las participantes sobre el propósito académico de la investigación y las condiciones de su participación.
- Selección de participantes. Para ello se aplicó un muestreo no probabilístico

intencional por criterios, seleccionándose 13 trabajadoras de distintas áreas y funciones, tanto operativas como administrativas, con el propósito de recoger diversidad de experiencias.

- Aplicación de entrevistas. Aquí, se realizó entrevistas semiestructuradas de manera presencial. Tuvieron una duración aproximada de 40 a 60 minutos cada una. Fueron grabadas en audio con autorización expresa de las entrevistadas.
- Transcripción de información. Las entrevistas fueron transcritas de manera literal, preservando las expresiones y el lenguaje de las participantes. Para proteger su identidad, se utilizaron códigos de identificación de Entrevista 01 al Entrevista 13.
- Análisis de información. Se aplicó la propuesta de análisis temático de Braun y Clarke (2006) en seis fases, utilizando como apoyo el software Atlas.ti (versión 23). Esta herramienta permitió gestionar, codificar y categorizar de manera sistemática las narrativas. Las fases fueron:
    - Familiarización con los datos, con lectura reiterada de las transcripciones para identificar primeras impresiones.
    - Codificación inicial, con asignación de códigos abiertos en Atlas.ti a fragmentos de texto relevantes vinculados con los ejes de la investigación, como, por ejemplo, discriminación, oportunidades de desarrollo, políticas de inclusión.
    - Búsqueda de temas, con agrupación de códigos en categorías y subcategorías.
    - Revisión de temas, con contraste entre categorías emergentes y las establecidas en la matriz inicial.
    - Definición y nombramiento de temas, con consolidación de los hallazgos en torno a núcleos de sentido. Esto garantizará la coherencia teórica.
    - Redacción del informe, con la elaboración de resultados con apoyo en citas textuales seleccionadas directamente desde Atlas.ti..

3.3.4. Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló considerando principios éticos orientados a proteger los derechos, la dignidad y la privacidad de las participantes. Antes de la realización de las entrevistas, se informó a las trabajadoras sobre el propósito de la investigación, el carácter voluntario de su participación y el uso de la información exclusivamente con fines

académicos. La participación se realizó mediante consentimiento informado.

Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada. Para la presentación, análisis y discusión de los resultados, las participantes fueron identificadas mediante códigos (E01–E13), evitando consignar sus nombres u otros datos que permitieran su identificación directa. Las entrevistas fueron grabadas únicamente con autorización expresa de las participantes y posteriormente transcritas para su análisis.

Debido a que la investigación aborda experiencias relacionadas con discriminación, trato diferenciado, hostigamiento, maternidad y clima laboral, se procuró preservar la privacidad de las participantes y evitar la exposición de información que pudiera generar consecuencias personales o laborales. Los testimonios fueron utilizados únicamente en función de los objetivos de la investigación y presentados de manera anonimizada.

4. Resultados y discusión

4.1. Resultados de las entrevistas

Este apartado reúne los resultados de las trece entrevistas semiestructuradas realizadas a las trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo de Nexa Resources S.A.A. Los testimonios permitieron conocer sus experiencias laborales, las barreras que enfrentan en el acceso y permanencia en la minería, las oportunidades de desarrollo identificadas, las relaciones de género en el espacio laboral, las políticas institucionales de inclusión, las estrategias de mejora propuestas y el rol que puede cumplir el Trabajo Social en este proceso.

El análisis de la información se organizó en categorías temáticas construidas a partir de la codificación de los testimonios. En lugar de presentar los resultados mediante cuadros, se opta por desarrollar cada categoría de manera narrativa e interpretativa, incorporando citas representativas de las entrevistadas. Esta forma de presentación permite comprender con mayor profundidad los significados que las trabajadoras atribuyen a sus experiencias dentro de un entorno históricamente masculinizado.

Tabla 2. *Caracterización sociodemográfica y laboral de las trabajadoras entrevistadas*

	Cargo	Área	Edad	Estado civil	Profesión	Lugar de procedencia	Comunidad	Hijos
E01	Ingeniera de CCOI	Performance	34	Soltera	Ingeniera de minas	Lambayeque	No	No
E02	Operadora de equipo pesado	Mina	32	Soltera	Secundaria completa	Chincha	Sí	Si
E03	Ingeniera de Planeamiento	Servicios Técnicos	31	Casada	Ingeniera de minas	Lima	No	Si
E04	Jefa de guardia	Mina	31	Soltera	Ingeniera de minas	Piura	No	No
E05	Geóloga mina	Geología	28	Soltera	Ingeniera geóloga	Puno	No	No
E06	Operadora de equipo pesado	Planta	37	Casada	Secundaria completa	Chincha	Si	Si
E07	Jefa de Sistema de Gestión Integrado	SSO	41	Conviviente	Ingeniera Química	Lima	No	No
E08	Analista de Costos y Contratos	Performance	31	Soltera	Ingeniera Industrial	Lima	No	Si
E09	Jefa de Relaves	Planta	32	Soltera	Ingeniera Civil	Junín	No	No
E10	Ingeniera de Planeamiento	Servicios Técnicos	32	Soltera	Ingeniera de minas	Lima	No	No
E11	Analista de Servicios Generales	Facilities	28	Soltera	Ingeniera Industrial	Chincha	Si	No
E12	Ingeniera de Productividad y Excelencia Operacional	Performance	32	Soltera	Ingeniera de minas	Lima	No	No
E13	Estadístico Planta	Planta	27	Soltera	Ingeniera Química	Lima	No	No

4.1.1. Experiencia laboral de las mujeres en minería

Esta categoría permite comprender cómo las trabajadoras entrevistadas han construido sus trayectorias laborales dentro de la industria minera, así como los procesos de acceso, adaptación y permanencia en un entorno históricamente masculinizado. A partir del análisis de los testimonios se identificaron cinco aspectos principales: las trayectorias laborales, las oportunidades de acceso a la minería, los roles desempeñados, los procesos de adaptación y permanencia, y los factores que facilitaron su integración y desarrollo profesional.

Tabla 3. Síntesis de hallazgos de la categoría Experiencia laboral de las mujeres en minería

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Trayectoria laboral	Las mujeres desarrollan sus carreras de manera progresiva, asumiendo mayores responsabilidades a partir de la experiencia adquirida en distintas áreas de la operación.	"He tenido la oportunidad de desarrollarme en distintas áreas…" (E01)	Evidencia oportunidades de desarrollo profesional femenino dentro de la organización.
Acceso a la minería	Los programas de capacitación y las convocatorias dirigidas a mujeres facilitaron el ingreso de participantes sin experiencia previa en minería.	"Nos dieron capacitación para aprender a manejar el scoop…" (E02)	Muestra mecanismos institucionales que favorecen el ingreso de mujeres al sector.
Roles desempeñados	Las mujeres ocupan funciones operativas, técnicas, administrativas y de liderazgo dentro de la unidad minera.	"Es un rol de bastante liderazgo porque tienes que tomar decisiones rápidas y manejar equipos grandes de personas." (E04)	Refleja avances en la participación femenina en puestos estratégicos y de liderazgo.
Permanencia y adaptación	La adaptación al entorno minero implica demostrar constantemente capacidades técnicas y de liderazgo debido a la persistencia de estereotipos de género.	"Cuando eres mujer y además joven, a veces sienten que tienes que demostrar un poco más que sabes lo que haces." (E03)	Evidencia barreras culturales que condicionan la permanencia laboral.
Factores facilitadores	El apoyo de compañeros, supervisores y la experiencia acumulada favorecen la integración y consolidación	"También ayuda mucho cuando tus compañeros te apoyan y te enseñan." (E05)	Identifica elementos organizacionales que fortalecen la integración y

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
	profesional de las trabajadoras.		desarrollo profesional.

Como se observa en la Tabla 3, las experiencias relatadas por las entrevistadas evidencian que las trayectorias laborales de las mujeres en minería se construyen de manera progresiva. Las entrevistadas no describen su experiencia como un proceso lineal, sino como un camino de aprendizaje constante, adaptación a nuevas funciones y asunción gradual de responsabilidades. En el caso de la Entrevista 01, la participante señala: “Mi experiencia en minería ha sido bastante retadora pero también muy enriquecedora”. Esta expresión resume una percepción común en las entrevistadas: la minería representa un espacio exigente, pero también una oportunidad de desarrollo profesional.

En cuanto a las trayectorias laborales, las entrevistadas describieron procesos de crecimiento profesional sustentados en la experiencia práctica y la movilidad entre distintas áreas. Este hallazgo evidencia que el ingreso de las mujeres a la minería no responde únicamente a procesos de reclutamiento tradicionales, sino también a mecanismos de formación interna (Prácticas profesionales) que favorecen el desarrollo progresivo de competencias y la movilidad profesional., para posteriormente asumir funciones de mayor complejidad. Una ingeniera de minas señaló que *“Inicié mi carrera en Nexa Cerro Lindo como Practicante de Operaciones, luego continué en AESA trabajando directamente en operación mina, donde aprendí bastante sobre gestión de guardia, seguridad y control de producción”*. Este testimonio permite observar que la experiencia laboral femenina no se configura únicamente desde el ingreso a la empresa, sino desde la acumulación de aprendizajes técnicos y operativos que permiten fortalecer la trayectoria profesional.

De manera similar, una ingeniera de planeamiento relató una trayectoria ascendente desde puestos iniciales hasta consolidarse en su especialidad profesional (Entrevista 03). Estos hallazgos evidencian que el desarrollo profesional de las mujeres se encuentra estrechamente relacionado con la experiencia adquirida en campo y el fortalecimiento progresivo de competencias técnicas.

Asimismo, las entrevistas muestran que las oportunidades de acceso a la minería han favorecido la incorporación de mujeres provenientes de comunidades cercanas a las operaciones. Algunas participantes destacaron que su ingreso fue posible gracias a

convocatorias dirigidas específicamente a mujeres y a procesos de capacitación que les permitieron desempeñarse en labores tradicionalmente asociadas a los hombres. Una de las operadoras de equipo comentó *"Cuando salió la oportunidad para mujeres de la zona me animé y postulé. Nos dieron capacitación para aprender a manejar el scoop y conocer cómo es trabajar dentro de mina"* (Entrevista 02). Esta afirmación muestra que la minería puede convertirse en una oportunidad laboral significativa para mujeres de comunidades cercanas, siempre que existan mecanismos de formación y acceso. Además, permite cuestionar la idea de que la experiencia minera sólo puede adquirirse de manera previa, pues los procesos formativos pueden abrir caminos de inserción para mujeres sin trayectoria anterior en el sector.

Respecto a los roles desempeñados, las entrevistas muestran que las mujeres participan en funciones diversas dentro de la unidad minera. Algunas se desempeñan en operación de equipos, operaciones, servicios generales, planeamiento, seguridad y productividad. Esta diversidad de funciones permite reconocer que la presencia femenina en minería no se limita a labores administrativas o de soporte, sino que también alcanza espacios técnicos, operativos y de liderazgo.

La Entrevistada 04 muestra con claridad el nivel de responsabilidad que algunas mujeres han asumido dentro de la operación. La participante señala que, al pasar a jefa de guardia, su rol cambió de manera significativa porque debía estar *"a cargo de la operación del turno: coordinación de perforación, control de avances, producción, seguridad del personal, equipos, básicamente que todo funcioné dentro del turno"*. Luego añade: *"Es un rol de bastante liderazgo porque tienes que tomar decisiones rápidas y manejar equipos grandes de personas"*. Este testimonio resulta importante porque evidencia que las mujeres no solo participan en la operación, sino que también alcanzan posiciones claves y pueden dirigir equipos, tomar decisiones y responder a las exigencias propias del trabajo minero.

No obstante, la permanencia en el sector continúa representando un desafío importante. La mayoría de las entrevistadas reconoció que la minería sigue siendo un espacio predominantemente masculino, donde las mujeres perciben la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades técnicas y de liderazgo. Una ingeniera manifestó *"cuando eres mujer y además joven, a veces sienten que tienes que demostrar un poco más que sabes lo que haces"* (Entrevista 03). Ello coincide con los postulados de la teoría de género, que sostiene que determinadas capacidades y posiciones de liderazgo continúan siendo

socialmente asociadas a los hombres, generando mayores exigencias de validación para las mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados.

Sin embargo, los testimonios también muestran que la experiencia acumulada, el desempeño laboral y las relaciones construidas en el entorno de trabajo contribuyen significativamente a la consolidación profesional de las mujeres. Varias participantes (Entrevistas 02. 03, 04, 05, 07 y 12) destacaron que el apoyo recibido por compañeros y supervisores facilitó sus procesos de aprendizaje, adaptación e integración a la operación minera. Como indico una de ellas *"... ayuda mucho cuando tus compañeros te apoyan y te enseñan"* (Entrevista 05); ello muestra que la integración de las mujeres al entorno minero no depende únicamente de su esfuerzo individual, sino también de las relaciones laborales que se construyen dentro de los equipos. El acompañamiento de compañeros y supervisores puede favorecer la adaptación, reducir inseguridades iniciales y fortalecer el sentido de pertenencia.

En este sentido, la permanencia laboral no depende únicamente de las competencias individuales, sino también de las oportunidades de acompañamiento, reconocimiento y colaboración que ofrece el entorno organizacional.

En conjunto, los hallazgos de esta categoría muestran que las mujeres entrevistadas han construido experiencias laborales significativas dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo. Sus trayectorias evidencian aprendizaje, crecimiento, acceso a funciones diversas y participación en espacios operativos, técnicos y de liderazgo. Sin embargo, también revelan que la experiencia laboral femenina continúa atravesada por desafíos vinculados a la adaptación, la validación constante de capacidades y la necesidad de ganar reconocimiento en entornos donde todavía persisten imaginarios masculinizados.

Por ello, la experiencia laboral de las mujeres en minería debe entenderse como un proceso de incorporación, aprendizaje y consolidación profesional, pero también como una experiencia marcada por la necesidad de demostrar competencia, sostener trayectorias en contextos exigentes y abrir camino para una mayor participación femenina en la operación minera. Las entrevistas muestran que, si bien existen avances importantes, la inclusión laboral femenina requiere seguir fortaleciendo condiciones que permitan a las mujeres desarrollarse con reconocimiento, confianza y oportunidades reales dentro de la organización.

4.1.2. Barreras estructurales y culturales

Esta categoría permite analizar los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder, posicionarse y permanecer en la actividad minera. A partir de los testimonios recogidos, se identificó que las barreras no se presentan únicamente como limitaciones formales de acceso al empleo, sino también como prácticas, percepciones y dinámicas culturales que condicionan la experiencia laboral femenina dentro de un entorno históricamente masculinizado.

En ese sentido, las entrevistas evidencian que la minería continúa siendo percibida como un sector de alta exigencia física, técnica y operativa, asociado tradicionalmente a la presencia masculina. Esta percepción influye en la forma en que algunas trabajadoras experimentan su ingreso, adaptación y permanencia dentro de la unidad minera. Si bien las participantes reconocen avances en la incorporación de mujeres, también señalan que persisten estereotipos y prácticas que condicionan su desarrollo profesional, especialmente en áreas de operación, campo y liderazgo.

Tabla 4. *Síntesis de hallazgos de la categoría barreras estructurales y culturales*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Obstáculos de acceso	Algunas mujeres perciben mayores dificultades para ingresar o posicionarse en funciones operativas, debido a dudas sobre su capacidad para asumir trabajos de alta exigencia.	"A veces sienten que tienes que demostrar un poco más que sabes lo que haces." (E03)	Limita el acceso y reconocimiento profesional en espacios tradicionalmente masculinos.
Estereotipos de género	Persisten creencias asociadas a que las mujeres poseen menor capacidad para desempeñarse en trabajos operativos o liderar equipos.	“Todavía hay la idea de que la minería es para hombres, sobre todo en operación.” (E10)	Reproduce desigualdades y cuestionamientos sobre la capacidad femenina.
Validación constante de capacidades	Las mujeres perciben la necesidad de demostrar más conocimientos y competencias que sus pares masculinos.	“…a veces tienes que demostrar más tus conocimientos técnicos para que validen tu opinión.” (E13)	Evidencia una exigencia diferenciada que afecta el reconocimiento, la confianza y el desarrollo profesional.

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Segregación de funciones	Existe una mayor concentración femenina en áreas administrativas y de soporte, mientras que los hombres predominan en operaciones.	"Todavía es común ver una mayor presencia de mujeres en áreas administrativas o de soporte, mientras que en operación directa aún predominan los hombres." (E01)	Reduce la representación femenina en áreas estratégicas y posiciones de liderazgo.
Expresiones de discriminación	Algunas trabajadoras identifican comentarios, bromas, dudas o tratos diferenciados que no siempre son directos, pero que reproducen prejuicios de género.	"No algo fuerte, pero sí al inicio algunos comentarios como 'a ver si aguantas el ritmo'." (E02)	Evidencia formas cotidianas de discriminación simbólica que afectan la integración y reconocimiento de las mujeres.

Como se observa en la Tabla 4, las barreras identificadas no actúan de manera aislada, sino que se relacionan entre sí. Los obstáculos de acceso se vinculan con los estereotipos de género, estos refuerzan la necesidad de validación constante y, a su vez, contribuyen a mantener formas de segregación en la distribución de funciones. Por ello, el análisis de esta categoría resulta fundamental para comprender que la inclusión laboral femenina no depende únicamente de abrir oportunidades de ingreso, sino también de transformar las condiciones culturales y organizacionales que inciden en la permanencia y desarrollo de las trabajadoras.

En relación con los obstáculos de acceso, las entrevistadas señalaron que una de las principales dificultades se encuentra en la percepción de que ciertos cargos operativos o de supervisión serían más adecuados para hombres. Esta idea aparece especialmente en funciones vinculadas al trabajo en interior mina, manejo de equipos, supervisión de personal o liderazgo de guardias. Una de las entrevistadas sostuvo que *"la percepción inicial de que ciertas posiciones operativas eran más adecuadas para hombres, especialmente en roles de supervisión en interior mina*" (Entrevista 01). Este hallazgo permite identificar que el acceso femenino a la minería no siempre se ve limitado por la ausencia de formación o capacidades, sino por percepciones previas sobre lo que se espera de una mujer dentro de un espacio laboral masculinizado.

La misma entrevistada profundiza esta idea al señalar: *"En algunas entrevistas o procesos de selección se percibe cierta duda sobre si una mujer podrá manejar equipos de*

trabajo grandes o condiciones operativas exigentes". Esto evidencia que las barreras de acceso pueden manifestarse desde los procesos de selección o posicionamiento laboral, donde la capacidad de las mujeres puede ser evaluada a partir de prejuicios sobre su resistencia, liderazgo o desempeño en condiciones operativas.

Este tipo de percepción también aparece con otra entrevistada quien indica: "*Más que ingresar, creo que el reto más grande fue posicionarme en roles operativos. En seguridad había más mujeres, pero cuando pasé a supervisión de operación sí sentí que había más dudas"* (Entrevista 04). Esta experiencia permite diferenciar el acceso inicial al empleo del posicionamiento dentro de roles de mayor exigencia. Es decir, las mujeres pueden ingresar a la organización, pero enfrentar mayores cuestionamientos cuando buscan ocupar espacios de liderazgo operativo.

En cuanto a los estereotipos de género, las entrevistadas indican que aún existen ideas que asocian la minería con la fuerza física, la resistencia, la autoridad y la disponibilidad para el trabajo en campo. Un claro ejemplo fue durante la entrevista 06 que expresa claramente esta percepción señalando *"Todavía hay la idea de que la minería es para hombres, sobre todo en operación"*. Esta afirmación resume una de las principales barreras culturales identificadas: la persistencia de una representación masculina del trabajo minero.

En la misma línea, varias entrevistadas indicaron que, al inicio de sus trayectorias, recibieron comentarios o percibieron actitudes que ponían en duda su capacidad para sostener el ritmo de trabajo, operar equipos o asumir responsabilidades en espacios de alta exigencia. Como indicaron en la Entrevista 13, *"a veces asumen que las mujeres van a sentirse más cómodas en laboratorio o en oficina y menos en operación o planta",* evidenciando que aún se continúa con los estereotipos también influyen en la distribución simbólica de los espacios de trabajo.

Uno de los hallazgos más significativos de esta categoría es la validación constante de capacidades. Las entrevistadas coincidieron en que, por ser mujeres, y en algunos casos también jóvenes, sienten que deben demostrar más preparación, seguridad y dominio técnico para que sus opiniones sean consideradas con el mismo peso que las de sus pares varones. Durante la Entrevista 03 pudimos verlo claramente cuando nos comentó que *"cuando eres mujer y además joven, a veces sienten que tienes que demostrar un poco más que sabes lo que haces".*

La Entrevista 09 refuerza este hallazgo al indicar: "*Yo creo que una dificultad es que a veces tienes que demostrar más siendo mujer, sobre todo cuando eres joven. No es algo que te digan directamente, pero sí sientes que tienes que prepararte más o sustentar mejor ciertas ideas para que tengan el mismo peso".* Lo comentado resulta especialmente significativo porque muestra que la desigualdad no siempre se expresa de forma abierta, sino en sensaciones, exigencias y dinámicas de validación diferenciada dentro del espacio laboral.

Estas expresiones muestran que el reconocimiento profesional no siempre se otorga de manera inmediata, sino que debe construirse mediante una demostración sostenida de competencia. En ese sentido, la inclusión laboral femenina se ve atravesada por una carga adicional: no solo cumplir con las funciones asignadas, sino también legitimar permanentemente su presencia en el entorno minero.

Esta necesidad de demostrar capacidades se vuelve más visible en cargos de liderazgo o en espacios de toma de decisiones. Durante la entrevista 11 menciona*: "Cuando eres mujer y joven, al inicio sí sientes que tienes que demostrar mucho más".* La entrevistada agrega que, al ingresar a reuniones con operaciones o supervisores mayores, sentía que debía *"sustentar todo perfecto para que tomaran en serio lo que decía".* Es en este testimonio que podemos apreciar que, al asumir responsabilidades de supervisión, perciben inicialmente dudas sobre su autoridad o sobre su capacidad para dirigir equipos mayoritariamente masculinos. Ello evidencia que el liderazgo femenino continúa enfrentando barreras culturales asociadas a la idea de que la autoridad operativa corresponde principalmente a los hombres. Desde la teoría de género, este hallazgo permite comprender que las desigualdades laborales no se sostienen únicamente en normas formales, sino también en representaciones sociales que asignan atributos diferenciados a hombres y mujeres.

Respecto a la segregación de funciones, las entrevistadas reconocieron que, aunque existe una mayor presencia de mujeres en la minería en comparación con años anteriores, todavía se observa una distribución desigual de cargos. La Entrevista 01 señala *"Todavía es común ver una mayor presencia de mujeres en áreas administrativas o de soporte, mientras que en operación directa aún predominan los hombres.* Esta segregación no siempre es explícita, pero se manifiesta en la orientación de las mujeres hacia determinados espacios laborales y en la menor presencia femenina en funciones estratégicas de la operación.

La Entrevista 05, correspondiente a una operadora de equipo pesado, también

identifica esta diferencia cuando menciona *"a veces sí se nota que prefieren poner a los hombres en ciertos equipos o en trabajos más pesados. Pero poco a poco eso va cambiando".* Esta afirmación evidencia que la segregación puede expresarse en decisiones cotidianas sobre asignación de tareas o equipos, las cuales reproducen la idea de que determinados trabajos son más adecuados para los hombres.

No obstante, los testimonios también muestran que estas barreras no son estáticas. Varias participantes señalaron que, con el tiempo, el desempeño, la experiencia en campo y los resultados obtenidos contribuyen a disminuir los cuestionamientos iniciales. Asimismo, algunas destacaron que cada vez existen más mujeres ocupando cargos operativos, técnicos y de liderazgo, lo cual evidencia avances progresivos en la inclusión femenina dentro de la unidad minera. Sin embargo, estos avances todavía conviven con prácticas culturales que requieren ser transformadas para garantizar una inclusión más plena y sostenida.

Asimismo, los testimonios permiten identificar expresiones verbales de discriminación de género que no necesariamente se presentan como actos abiertos, directos o sistemáticos de exclusión, sino mediante comentarios, bromas, dudas o tratos diferenciados que reproducen prejuicios sobre la capacidad de las mujeres en la minería. Las entrevistadas no siempre las describen como situaciones directas o graves, sino como comentarios, bromas, actitudes o cuestionamientos iniciales que revelan prejuicios de género. La Entrevista 02 *señala "no algo fuerte, pero sí al inicio algunos comentarios como 'a ver si aguantas el ritmo' o cosas así. Más que nada como broma, pero igual uno lo siente".* Esta cita permite reconocer que las bromas o comentarios aparentemente menores también pueden afectar la experiencia de las trabajadoras, porque transmiten dudas sobre su capacidad de resistencia o adaptación.

De igual forma, durante la Entrevista 04 relata una situación similar al indicar *"No algo directo o grave, pero sí comentarios al inicio. Por ejemplo, cuando llegué a un equipo algunos decían cosas como 'a ver cuánto dura la ingeniera'".* Este testimonio evidencia que las expresiones de discriminación, según ellas "no algo grave", aparecen especialmente al inicio del proceso de incorporación o cuando una mujer asume un rol de autoridad. Aunque estas situaciones pueden disminuir con el tiempo, forman parte de la experiencia inicial de validación que muchas trabajadoras deben enfrentar. Aunque estas situaciones no fueron descritas como prácticas generalizadas, su presencia evidencia que la discriminación puede manifestarse de manera indirecta y normalizada dentro de la convivencia laboral.

Este tipo de expresiones resulta relevante porque muestra que la desigualdad de género no solo se sostiene en la distribución de cargos o en las oportunidades de acceso, sino también en las interacciones cotidianas que afectan el reconocimiento profesional de las trabajadoras. En ese sentido, este tipo de comentarios, las dudas iniciales sobre sus capacidades y los tratos diferenciados forman parte de una cultura que todavía exige a las mujeres validar permanentemente su lugar dentro de la operación minera.

En conjunto, los hallazgos de esta categoría muestran que las barreras estructurales, culturales y las expresiones de discriminación de género no siempre se presentan de manera abierta, sino que muchas veces operan en prácticas cotidianas, percepciones y formas de relación laboral. Las mujeres entrevistadas reconocen avances en la inclusión femenina dentro de la minería, pero también evidencian que todavía deben enfrentar estereotipos, distribución desigual de funciones, dudas sobre su capacidad y exigencias adicionales para ser reconocidas. Adicionalmente, se muestra que la inclusión laboral de las mujeres en minería continúa condicionada por estereotipos de género, exigencias diferenciadas de validación profesional y formas de segregación ocupacional. Si bien las participantes han logrado acceder a distintos espacios laborales y consolidar trayectorias, sus experiencias evidencian que aún enfrentan dinámicas que cuestionan su capacidad técnica, liderazgo y permanencia en áreas tradicionalmente masculinizadas.

Es por todo lo expuesto que, la inclusión laboral femenina en la Unidad Minera Cerro Lindo no debe entenderse únicamente como el incremento de mujeres en la organización, sino como la transformación de las condiciones que permiten su participación plena. Esto implica cuestionar los imaginarios que asocian la minería con lo masculino, fortalecer oportunidades en áreas operativas y de liderazgo, y promover relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y el reconocimiento de las capacidades profesionales de las trabajadoras.

4.1.3. Políticas institucionales de inclusión

Esta categoría permite analizar la percepción de las trabajadoras entrevistadas respecto a las políticas, programas e iniciativas institucionales orientadas a promover la inclusión laboral femenina dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo. A partir de las entrevistas, se identifica que las participantes reconocen la existencia de acciones vinculadas a diversidad e inclusión, programas como Empodera, capacitaciones dirigidas a mujeres,

charlas de sensibilización, apoyo a la maternidad y medidas orientadas al bienestar de las trabajadoras.

Sin embargo, los testimonios también muestran que la existencia de políticas no garantiza por sí sola una inclusión efectiva. Algunas entrevistadas señalan que estas iniciativas son importantes y han generado avances, pero que todavía requieren mayor visibilidad, continuidad y aplicación en la vida cotidiana de la unidad, especialmente en áreas operativas y de campo. Por ello, esta categoría permite diferenciar entre la existencia formal de políticas institucionales y la manera en que estas son percibidas, apropiadas y vividas por las trabajadoras.

Tabla 5. *Síntesis de hallazgos de la categoría Políticas institucionales de inclusión*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Reconocimiento de iniciativas de diversidad e inclusión	Las trabajadoras identifican la existencia de programas e iniciativas relacionadas con diversidad, equidad e inclusión dentro de la empresa.	"La empresa viene impulsando iniciativas relacionadas con diversidad e inclusión, sé que existe el grupo Empodera sin embargo no se siente mucho dentro de la unidad." (E01)	Evidencia esfuerzos institucionales orientados a promover una cultura laboral más inclusiva.
Apoyo a la maternidad y bienestar	El apoyo durante la gestación y la licencia extendida son reconocidos como medidas positivas para la permanencia laboral.	"Con ese programa pude tener más tiempo de licencia. No solo la licencia normal por ley, sino que me dieron como 5 meses adicionales." (E02)	Favorece la conciliación y permanencia de las trabajadoras con responsabilidades familiares.
Capacitación e ingreso de mujeres	Los programas de formación para mujeres de comunidades permiten acceder a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.	"He visto programas para capacitar a mujeres de la comunidad en operación de equipos." (E05)	Reduce barreras de acceso y amplía la participación femenina en funciones operativas.
Avances en presencia femenina	Las entrevistadas perciben un incremento de mujeres en distintas áreas de la unidad minera.	"Antes veías menos mujeres, ahora ya hay más en distinta" (E07)	Refleja avances progresivos en la representación femenina dentro de la organización.
Limitaciones de	Algunas iniciativas	"Las políticas son el	Evidencia la necesidad

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
alcance y visibilidad	existen, pero no siempre son percibidas como cercanas o suficientemente visibles dentro de la unidad.	primer paso, pero lo importante es cómo se viven en el día a día." (E08)	de fortalecer la difusión, participación y llegada de las políticas a todos los espacios laborales.

Como se observa en la Tabla 5, las políticas institucionales de inclusión son reconocidas por las entrevistadas como avances importantes dentro de la organización. Sin embargo, los testimonios también muestran que su impacto no depende únicamente de su existencia formal, sino de la forma en que estas iniciativas se comunican, se implementan y se sostienen en la experiencia cotidiana de las trabajadoras. Por ello, el análisis de esta categoría permite identificar tanto los logros institucionales como los desafíos pendientes para consolidar una inclusión laboral efectiva.

Uno de los principales hallazgos es que las trabajadoras reconocen la existencia de iniciativas institucionales orientadas a promover la inclusión de mujeres en la empresa. Estas acciones son mencionadas por distintas entrevistadas como señales de avance frente a un contexto minero donde la participación femenina ha sido históricamente reducida. La Entrevista 01 señala: *"La empresa viene impulsando iniciativas relacionadas con diversidad e inclusión, sé que existe el grupo Empodera sin embargo no se siente mucho dentro de la unidad"*. Aquí se muestra una valoración ambivalente: por un lado, se reconoce que existen iniciativas institucionales; por otro, se advierte que su presencia no siempre es percibida con fuerza en la experiencia diaria de las trabajadoras.

En la misma línea, aparecen otros testimonios como *"Sé que dentro de la empresa hay iniciativas relacionadas con diversidad e inclusión, como el grupo Empodera"* (Entrevista 03) y *"Sé que dentro de Nexa hay iniciativas relacionadas con diversidad e inclusión y grupos como Empodera que buscan impulsar la participación de mujeres"* (Entrevista 04). Estas afirmaciones evidencian que el programa Empodera es una de las iniciativas más reconocidas por las entrevistadas, especialmente cuando se vincula con la promoción de la participación femenina y el acompañamiento en momentos específicos de la trayectoria laboral.

Si bien es cierto se reconoce que existe alguna iniciativa como el grupo Empodera no

siempre implica una apropiación plena por parte de las trabajadoras. Algunas participantes señalaron conocer la existencia de programas de diversidad e inclusión, pero indicaron que estos no siempre se perciben de manera cercana dentro de la unidad o no tienen la misma llegada en todas las áreas. Esto permite identificar una diferencia importante entre la existencia de políticas institucionales y su efectividad práctica. Una política puede estar formalmente establecida, pero si no es visible, accesible o sostenida en el tiempo, su impacto en la experiencia laboral cotidiana puede verse limitado.

Uno de los aspectos más valorados por las participantes es el apoyo institucional durante la maternidad. Las medidas que amplían o facilitan el acompañamiento durante la etapa de gestación, licencia o reincorporación laboral son percibidas como importantes para la permanencia de las mujeres en la organización. Tal como se mencionó en la Entrevista 02 donde pudo beneficiarse de este programa cuando nació su ultimo hijo: *"Con ese programa pude tener más tiempo de licencia. No solo la licencia normal por ley, sino que me dieron como 5 meses adicionales. Eso me ayudó bastante porque pude estar más tiempo con mi bebé antes de regresar al trabajo"*.

Este testimonio resulta especialmente relevante porque muestra que las políticas de inclusión no solo deben enfocarse en el ingreso de mujeres al empleo, sino también en generar condiciones que favorezcan su permanencia, teniendo en cuenta que la conciliación entre vida laboral y familiar constituye uno de los desafíos más frecuentes en sectores con alta exigencia operativa, régimen de trabajo atípico y distancia geográfica respecto al hogar.

La experiencia de la Entrevista 07 también permite comprender la importancia de este tipo de medidas. La participante señala: *"El programa Empodera me ayudó bastante, porque pude tener más tiempo con mi bebé. Esa extensión sí marca la diferencia, de verdad"*. Además, al referirse al retorno al trabajo, indica*: "Me costó… no te voy a mentir. Dejar a mi bebé y volver a la rutina fue fuerte. Encima regresar y asumir un rol nuevo… fue como 'todo junto'"*. Este relato evidencia que el apoyo a la maternidad no termina con la licencia, sino que debe considerar también el proceso de reincorporación laboral, el acompañamiento emocional y la adaptación a nuevas responsabilidades dentro de la organización.

Asimismo, la Entrevista 07 reconoce que existen avances, pero también oportunidades de mejora: *"Sí, creo que sí hay avances. Lo de la licencia extendida es un buen ejemplo. Pero igual siento que todavía hay espacio para mejorar, sobre todo en la flexibilidad o*

acompañamiento cuando regresas". Esta afirmación permite identificar un punto crítico: las políticas institucionales pueden ser valoradas positivamente, pero requieren continuidad y acompañamiento posterior para responder de manera más integral a las necesidades de las trabajadoras.

Otro de los hallazgos importantes es la existencia de programas de capacitación a la comunidad que han permitido el ingreso de mujeres a funciones operativas. Si bien es cierto, este tipo de programas no está dirigido únicamente a mujeres, también las beneficia y les brinda oportunidad para su inserción en este sector. Durante una de las entrevistas nos indicaron que "*He visto programas para capacitar a mujeres de la comunidad en operación de equipos y también algunas charlas sobre igualdad y respeto en el trabajo"* (Entrevista 05). Este testimonio muestra que las políticas de inclusión pueden traducirse en oportunidades concretas cuando se vinculan con formación técnica y acceso a puestos tradicionalmente masculinizados.

Estos procesos son relevantes porque permiten reducir barreras iniciales de acceso a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, como la operación de equipos o el trabajo en campo. En ese sentido, la capacitación aparece como un mecanismo institucional que no solo fortalece competencias técnicas, sino que también amplía las oportunidades de participación femenina en áreas donde históricamente han predominado los hombres.

"Sí ayudan, porque gracias a esos programas varias mujeres de la comunidad hemos podido entrar a trabajar. Pero todavía falta que haya más mujeres en diferentes áreas" (Entrevista 05). Esta cita evidencia que la capacitación ha sido una vía efectiva para ampliar la participación femenina, aunque todavía no logra una distribución equilibrada de mujeres en todas las áreas de la operación minera.

Las entrevistas también muestran que las políticas de inclusión han contribuido a visibilizar más la participación femenina en la unidad minera. La Entrevista 07 señala: "*Antes veías menos mujeres, ahora ya hay más en distintas áreas. Pero todavía falta en puestos más altos o en ciertas áreas más duras".* Esta afirmación permite identificar un avance importante, pero también una brecha pendiente: la presencia de mujeres ha aumentado, pero aún se percibe limitada en posiciones de mayor jerarquía o en áreas operativas de alta exigencia.

La Entrevista 09 coincide con esta percepción al señalar: *"Sé que la empresa tiene*

iniciativas de diversidad e inclusión y sí se nota que cada vez hay más mujeres entrando a distintas áreas". Sin embargo, también agrega: *"Sí ayudan bastante, sobre todo porque visibilizan más el tema. Pero igual creo que el cambio cultural toma tiempo"*. Esta cita permite comprender que las políticas institucionales cumplen un rol importante al poner el tema de la inclusión en la agenda organizacional, pero que su efectividad depende de procesos culturales más profundos y sostenidos.

Esta misma tensión aparece en la Entrevista 08, quien señala: *"Sí ayudan, pero el cambio más fuerte es cultural. Las políticas son el primer paso, pero lo importante es cómo se viven en el día a día*". Esta frase resume uno de los principales hallazgos de la categoría: las políticas institucionales son necesarias, pero no suficientes. Para que la inclusión sea real, las acciones deben expresarse en la convivencia laboral, en el trato cotidiano, en la asignación de oportunidades, en la participación en campo y en el reconocimiento de las capacidades de las trabajadoras.

La Entrevista 11 también aporta una mirada crítica sobre la relación entre política y cultura organizacional. Al referirse a las iniciativas de diversidad, inclusión, liderazgo femenino y prevención del hostigamiento, señala: "*Sí ayudan, definitivamente. Pero creo que el verdadero cambio ocurre cuando el tema deja de verse solo como una política y pasa a formar parte de la cultura diaria".* Esta afirmación refuerza la necesidad de que las políticas no se mantengan como lineamientos formales, sino que se integren a las prácticas habituales de los equipos y líderes.

Por otro lado, algunas entrevistadas identifican la necesidad de fortalecer la sensibilización en áreas operativas y en los equipos de trabajo. Durante la Entrevista 04 se señala que ha visto "*algunas iniciativas de diversidad e inclusión, charlas sobre igualdad y campañas internas para promover más participación femenina en minería".* No obstante, al ser consultada sobre su efectividad, indica: "*Creo que ayudan, pero todavía falta bastante. Las políticas existen, pero el cambio cultural toma tiempo*". Esta respuesta permite observar que las trabajadoras valoran las acciones institucionales, pero esperan que estas logren mayor profundidad y continuidad en la transformación de las relaciones laborales.

La Entrevista 12 también menciona la importancia de las charlas y espacios de conversación: "*Sí he visto varias iniciativas de diversidad e inclusión dentro de la empresa. También charlas relacionadas con equidad y respeto laboral*". Luego agrega: "*Sí ayudan*

bastante porque visibilizan más el tema. Creo que antes muchas cosas simplemente no se hablaban". Esta cita muestra que una de las contribuciones de las políticas institucionales es abrir espacios para nombrar problemáticas que antes podían pasar desapercibidas o naturalizarse dentro del entorno laboral.

En conjunto, los testimonios evidencian que las políticas institucionales de inclusión son percibidas como avances importantes dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo. Las entrevistadas reconocen programas como Empodera, acciones de apoyo a la maternidad, capacitaciones que benefician a mujeres, charlas de igualdad, iniciativas de diversidad y mayor visibilidad de la participación femenina. Sin embargo, también señalan que estas políticas deben fortalecerse en su aplicación cotidiana, especialmente en términos de acompañamiento, liderazgo femenino, sensibilización en campo, mentorías y continuidad en el tiempo.

Desde el Trabajo Social, estos hallazgos permiten reconocer que las políticas institucionales de inclusión requieren procesos de acompañamiento, sensibilización y seguimiento permanente. El Trabajo Social puede contribuir a que estas iniciativas no se mantengan únicamente como lineamientos corporativos, sino que se conviertan en prácticas concretas dentro de la convivencia laboral. Para ello, resulta necesario fortalecer la comunicación interna, promover espacios de escucha activa, acompañar situaciones de vulnerabilidad y generar acciones formativas que involucren tanto a mujeres como a hombres en la construcción de una cultura organizacional inclusiva.

Es por todo lo detectado en el presente punto, el análisis de los resultados demuestra que la compañía ha puesto en marcha varias políticas de inclusión y son reconocidas por las trabajadoras como avances importantes para promover la participación femenina en la Unidad Minera Cerro Lindo. Programas como Empodera, las acciones de apoyo a la maternidad, las capacitaciones y las campañas de sensibilización evidencian un esfuerzo organizacional por fortalecer la equidad de género. Sin embargo, los testimonios también muestran que el impacto de estas iniciativas depende de su nivel de difusión, continuidad y cercanía con las trabajadoras, especialmente en áreas operativas.

Por ello, el desafío institucional no consiste únicamente en contar con políticas de inclusión o continuar implementando iniciativas, sino en lograr que estas sean visibles, accesibles y efectivas en la experiencia cotidiana de las mujeres y contribuyan a transformar

las condiciones que aún limitan su participación plena dentro de la unidad minera.

4.1.4. Oportunidades de desarrollo

Esta categoría permite analizar las oportunidades de capacitación, crecimiento profesional, ascenso y liderazgo que perciben las trabajadoras entrevistadas dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo. A diferencia de las categorías anteriores, orientadas a comprender las barreras de acceso, los estereotipos de género y las políticas institucionales de inclusión, este apartado se centra en una dimensión clave de la inclusión laboral: la posibilidad de que las mujeres no solo ingresen al sector minero, sino que también puedan permanecer, desarrollarse y proyectarse hacia espacios de mayor responsabilidad.

A partir de los testimonios, se evidencia que la empresa ha generado espacios de formación técnica, programas de desarrollo, movilidad interna y participación en proyectos, los cuales han contribuido al fortalecimiento de competencias y a la construcción de trayectorias laborales dentro del sector. Estas oportunidades son valoradas positivamente por las entrevistadas, especialmente cuando están vinculadas con la capacitación técnica, el aprendizaje continuo, la formación en liderazgo y la posibilidad de crecer dentro de la organización.

Sin embargo, los hallazgos también muestran una tensión importante. Si bien existen mecanismos orientados al desarrollo profesional, la presencia femenina en cargos de liderazgo operativo, supervisión en campo y posiciones estratégicas continúa siendo limitada. Esto evidencia que la inclusión laboral no puede medirse únicamente por el acceso a cursos, programas o capacitaciones, sino por la capacidad de estas oportunidades para convertirse en posibilidades reales de ascenso, reconocimiento, toma de decisiones y ejercicio de liderazgo.

Asimismo, las oportunidades de desarrollo no se presentan de manera homogénea en todas las áreas ni alcanzan por igual a todos los niveles de responsabilidad. Aunque las entrevistadas reconocen avances importantes en materia de capacitación y crecimiento interno, también identifican que aún existen desafíos para que las mujeres puedan aplicar lo aprendido, asumir mayores responsabilidades y consolidar una trayectoria profesional con proyección dentro de la minería. En ese sentido, esta categoría permite comprender que el desarrollo profesional de las mujeres en este sector requiere no solo espacios formativos, sino también condiciones reales que favorezcan su participación, permanencia y acceso a

posiciones de liderazgo.

Tabla 6. *Síntesis de hallazgos de la categoría oportunidades de desarrollo*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Capacitación	Las trabajadoras han recibido capacitaciones vinculadas a la operación, seguridad, sistemas de gestión, indicadores y mejora continua.	"He tenido acceso a capacitaciones técnicas relacionadas con gestión de operaciones, seguridad, análisis de indicadores y herramientas de mejora continua." (E01)	Fortalece competencias y favorece la permanencia y crecimiento profesional.
Crecimiento interno	Varias trabajadoras reconocen oportunidades de desarrollo basadas en desempeño, experiencia y competencias.	"Yo misma soy ejemplo de eso porque empecé como practicante y poco a poco fui creciendo hasta pasar a analista pleno y ahora analista senior." (E10)	Evidencia posibilidades de movilidad laboral dentro de la organización.
Liderazgo femenino	Existen oportunidades de ascenso, pero la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo operativo aún es limitada.	"Sí existen, pero todavía el número de mujeres en posiciones de liderazgo operativo es reducido." (E01)	Muestra que persisten brechas en el acceso a cargos de mayor responsabilidad.
Referentes femeninos	La presencia de mujeres en cargos visibles motiva a otras trabajadoras y amplía sus expectativas de desarrollo.	"Primero, más mujeres en posiciones visibles de liderazgo. Porque cuando una ve referentes femeninos, siente que también puede llegar ahí." (E11)	Contribuye a fortalecer aspiraciones profesionales y modelos de identificación.

Como se observa en la Tabla 6, las oportunidades de desarrollo aparecen como un elemento favorable para la inclusión laboral femenina, pero no exento de límites. Si bien es cierto, se reconoce que la empresa brinda espacios de formación y crecimiento; sin embargo, muestran que el acceso a la capacitación no garantiza automáticamente una presencia equilibrada de mujeres en cargos de liderazgo. Por ello, el análisis de esta categoría debe comprenderse desde una doble dimensión: por un lado, las oportunidades que favorecen el desarrollo profesional; por otro, las brechas que aún dificultan que dicho desarrollo se traduzca en mayor participación femenina en niveles estratégicos de la organización

Cuando hablamos de las capacitaciones, estas han estado enfocadas con gestión de operaciones, seguridad, liderazgo, mejora continua, sistemas de gestión, análisis de indicadores, auditorías, procesos metalúrgicos, herramientas digitales, gestión de contratos

y otras áreas vinculadas al funcionamiento de la unidad minera. Han señalado *"He tenido acceso a capacitaciones técnicas relacionadas con gestión de operaciones, seguridad, análisis de indicadores y herramientas de mejora continua"* (Entrevista 01); esta afirmación evidencia que la formación recibida ha contribuido a fortalecer competencias técnicas necesarias para el desempeño en áreas operativas y de gestión.

Asimismo, durante la misma entrevista indica que también participó en espacios formativos orientados al liderazgo y desarrollo profesional: *"También se promueven cursos de liderazgo y desarrollo profesional, he participado también en el programa Potenciar donde viaje a Brasil a capacitarme en liderazgo, inteligencia emocional, desarrollo de habilidades blandas que ayudan en el día a día"* (Entrevista 01). Este testimonio permite observar que las oportunidades de desarrollo no se limitan al aprendizaje técnico, sino que también incluyen competencias personales y de liderazgo, necesarias para fortalecer la confianza, la comunicación y la conducción de equipos dentro del entorno minero.

Estos testimonios permiten comprender que la capacitación no solo cumple una función técnica, sino también simbólica y organizacional. En un entorno donde las mujeres han señalado la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades, la formación se convierte en un recurso para fortalecer su seguridad profesional, sostener su desempeño y ganar legitimidad en espacios históricamente masculinizados. En ese sentido, capacitar no significa únicamente transmitir conocimientos, sino generar condiciones para que las trabajadoras puedan posicionarse con mayor confianza dentro de la estructura minera.

Un aspecto especialmente relevante es la formación para funciones operativas. La capacitación aparece también como una herramienta central para el acceso de mujeres a funciones operativas. En el caso de las operadoras de equipo pesado, la formación fue el medio que permitió ingresar a un puesto que inicialmente no formaba parte de sus expectativas laborales. La Entrevista 02 señala: *"Nos dieron capacitación para aprender a manejar el scoop y conocer cómo es trabajar dentro de mina".* Esta cita muestra que los programas formativos pueden abrir oportunidades concretas para mujeres que no contaban con experiencia previa en minería, pero que lograron incorporarse a funciones tradicionalmente asociadas a los hombres.

En esa misma línea, la Entrevista 05 señala: "*He recibido capacitación para operar el equipo, temas de seguridad, mantenimiento básico y protocolos de trabajo"*. Esta

afirmación permite comprender que la formación en minería no solo implica aprender una función específica, sino también conocer estándares de seguridad, procedimientos de trabajo y aspectos básicos de mantenimiento que son indispensables para desempeñarse en un entorno de riesgo. Por tanto, la capacitación cumple una doble función: facilita el acceso al puesto y fortalece las condiciones para una permanencia segura y competente dentro de la operación.

Respecto a las oportunidades de desarrollo, también se expresan en la trayectoria de crecimiento interno. Algunas de las entrevistas evidencian que varias trabajadoras reconocen oportunidades reales de desarrollo dentro de la organización, iniciando en posiciones de menor responsabilidad, como practicantes, asistentes o roles junior y haber avanzado progresivamente hasta ocupar cargos de mayor responsabilidad. La Entrevista 10 señala: *"Yo entré primero como practicante de infraestructura y poco a poco fui creciendo hasta pasar a analista pleno y ahora analista senior de servicios generales".* Este testimonio evidencia que la empresa puede constituir un espacio de desarrollo profesional sostenido para las trabajadoras, especialmente cuando existen oportunidades de aprendizaje, movilidad interna y reconocimiento del desempeño.

La misma entrevistada refuerza esta idea al señalar: *"Yo misma soy ejemplo de eso porque empecé como practicante y ahora estoy como senior"*. Esta frase resulta significativa porque expresa una experiencia concreta de crecimiento laboral femenino dentro de la organización. Además, muestra que el desarrollo profesional no solo depende de la capacitación formal, sino también de la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades, hacerse visibles y consolidar una trayectoria dentro de la empresa.

De manera similar, la Entrevista 09 relata una trayectoria construida dentro de la misma unidad: "*Entré como practicante en planeamiento, luego pasé a ingeniera junior de planeamiento corto plazo y ahora ya estoy como ingeniera de planeamiento".* Esta cita evidencia que el crecimiento interno también se presenta en áreas técnicas como planeamiento mina, donde la experiencia acumulada, la participación en la operación y el aprendizaje constante permite avanzar hacia roles de mayor responsabilidad.

Las entrevistas también muestran que las oportunidades de desarrollo están asociadas a la disposición individual de aprender, buscar espacios y asumir nuevos retos. La Entrevista 06 señala: *"En minería si quieres crecer, hay oportunidades, pero también tienes que*

buscarlas". Esta afirmación introduce una dimensión importante: las oportunidades existen, pero muchas veces requieren iniciativa, visibilidad y capacidad para sostener el esfuerzo en un entorno altamente exigente. No obstante, esta idea también debe leerse con cautela, ya que la responsabilidad del desarrollo no debe recaer únicamente en la trabajadora, sino también en la organización, que debe garantizar condiciones equitativas de acceso y promoción.

Sin embargo, el análisis no puede quedarse únicamente en las experiencias exitosas. Las participantes también reconocen que la presencia femenina en posiciones de mayor jerarquía continúa siendo limitada, especialmente en cargos operativos y de alta responsabilidad. La Entrevista 01 señala: "*Sí existen, pero todavía el número de mujeres en posiciones de liderazgo operativo es reducido"*. Esta afirmación resume una tensión importante dentro de la categoría: hay avances en formación y oportunidades, pero la presencia femenina en cargos de liderazgo operativo aún no es suficiente.

La Entrevista 06 coincide con esta mirada al indicar: *"Sí hay, pero todavía somos menos. Sobre todo, en posiciones operativas. En áreas como seguridad o gestión hay más presencia femenina".* Esta cita evidencia que las oportunidades de liderazgo no se distribuyen de manera uniforme entre las distintas áreas. Mientras algunos espacios como seguridad, gestión o soporte pueden mostrar mayor presencia femenina, las posiciones operativas continúan siendo más masculinizadas.

Durante la Entrevista 08 también señala esta limitación desde su experiencia: *"Sí hay, pero todavía somos pocas en posiciones altas en operación. Igual creo que eso va a cambiar con el tiempo".* Esta expresión muestra una percepción de avance progresivo, pero también la persistencia de una brecha en los niveles más altos de responsabilidad operativa. La entrevistada reconoce que existen oportunidades, pero la baja presencia femenina en cargos altos sigue siendo un desafío para la inclusión plena.

Un hallazgo relevante es la importancia atribuida a los referentes femeninos visibles. Para las entrevistadas, ver mujeres en cargos visibles de liderazgo no solo representa un avance institucional, sino también una señal concreta de posibilidad para otras trabajadoras. La Entrevista 11 señala: "*Primero, más mujeres en posiciones visibles de liderazgo. Porque cuando una ve referentes femeninos, siente que también puede llegar ahí".* Esta cita evidencia que el liderazgo femenino no solo tiene un valor organizacional, sino también

simbólico, porque permite que otras trabajadoras proyecten sus posibilidades de crecimiento. Esta percepción evidencia que el liderazgo femenino tiene un valor simbólico y práctico: rompe con la idea de que determinados cargos pertenecen naturalmente a los hombres y amplía las expectativas profesionales de las nuevas generaciones de trabajadoras mineras.

La Entrevista 10 también menciona la importancia de contar con referentes y espacios de desarrollo para mujeres jóvenes: *"Más espacios de desarrollo para mujeres jóvenes y más referentes femeninos en posiciones de liderazgo".* Esta afirmación muestra que el desarrollo profesional debe ser acompañado por estrategias que fortalezcan la visibilidad, la mentoría y la construcción de redes entre trabajadoras, especialmente para quienes se encuentran en etapas iniciales de su trayectoria.

En conjunto, los testimonios evidencian que las oportunidades de desarrollo en la Unidad Minera Cerro Lindo son valoradas positivamente por las trabajadoras. Las capacitaciones, la movilidad interna, la participación en proyectos y el crecimiento profesional han permitido que varias mujeres construyan trayectorias significativas dentro de la organización. Sin embargo, los hallazgos también muestran que aún existe una brecha entre acceder a oportunidades formativas y alcanzar una presencia equilibrada en cargos de liderazgo operativo, posiciones estratégicas y espacios de toma de decisiones.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, estos hallazgos permiten comprender que las oportunidades de desarrollo deben ser abordadas como parte de un proceso integral de inclusión laboral. No basta con garantizar capacitaciones aisladas si estas no se articulan con mecanismos de acompañamiento, mentoría, reconocimiento y promoción interna. El Trabajo Social puede contribuir identificando brechas en las trayectorias laborales femeninas, promoviendo redes de apoyo, impulsando espacios de mentoría y acompañando procesos que permitan que la formación recibida se traduzca en crecimiento profesional sostenible.

En síntesis, las oportunidades de desarrollo son reconocidas por las trabajadoras como un avance relevante dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo, especialmente en relación con la capacitación, la formación técnica y la movilidad interna. No obstante, los testimonios evidencian que todavía existe una brecha entre acceder a oportunidades de formación y alcanzar una presencia equilibrada en cargos de liderazgo operativo, posiciones estratégicas y espacios de toma de decisiones. Por ello, la inclusión laboral femenina no debe limitarse a ofrecer capacitación, sino garantizar que esta se convierta en trayectorias reales

de ascenso, reconocimiento y liderazgo dentro de la organización minera.

4.1.5. Clima laboral y relaciones de género

Esta categoría permite analizar cómo las trabajadoras entrevistadas perciben el clima laboral y las relaciones de género dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo. A diferencia de las categorías anteriores, centradas en las barreras, políticas institucionales y oportunidades de desarrollo, este apartado aborda la inclusión desde la convivencia cotidiana, es decir, desde las relaciones que se construyen entre compañeras, compañeros, supervisores y equipos de trabajo. En ese sentido, el clima laboral constituye un aspecto clave para comprender la permanencia de las mujeres en un entorno históricamente masculinizado.

Los testimonios muestran que, si bien la minería continúa siendo un espacio de alta exigencia operativa y predominantemente masculino, las participantes identifican relaciones laborales caracterizadas por la colaboración, la coordinación y el apoyo cotidiano. No obstante, este clima favorable no debe entenderse únicamente como un "buen ambiente", sino como una condición que puede facilitar la integración, el reconocimiento y la permanencia de las mujeres dentro de equipos donde aún son minoría.

Tabla 7. *Síntesis de hallazgos de la categoría clima laboral y relaciones de género*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Trabajo en equipo	El apoyo de compañeros y supervisores favorece la adaptación y permanencia de las trabajadoras.	"Planeamiento trabaja muy de la mano con operaciones, geología, ventilación y otras áreas, entonces hay bastante coordinación todo el tiempo." (E03)	Fortalece la integración de las mujeres en equipos mayoritariamente masculinos.
Respeto y reconocimiento	Las trabajadoras valoran ser reconocidas por su desempeño y no por estereotipos asociados al género.	"En general son respetuosas. Obviamente siempre hay comentarios o bromas, pero en mi experiencia el respeto se ha mantenido." (E04)	Favorece la legitimación profesional y reduce cuestionamientos iniciales.
Comunicación y confianza	La comunicación abierta permite resolver dudas, integrarse al equipo y desenvolverse con mayor seguridad.	"Me ayudó bastante preguntar bastante y meterme mucho a entender la operación."	Facilita el aprendizaje, la confianza y la participación activa.

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Cultura organizacional	Aunque el clima es valorado positivamente, la inclusión requiere cambios sostenidos en las prácticas diarias.	"Las políticas son el primer paso, pero lo importante es cómo se viven en el día a día."	Evidencia que la inclusión debe expresarse en la convivencia cotidiana, no solo en normas formales.

Como se observa en la Tabla 7, el clima laboral opera como un factor que puede facilitar o limitar la inclusión femenina dentro de la unidad minera. Las entrevistadas valoran positivamente la colaboración y el trabajo en equipo; sin embargo, también dejan entrever que la inclusión real no depende únicamente de la existencia de políticas o lineamientos institucionales, sino de cómo se expresan el respeto, la confianza y el reconocimiento en las relaciones cotidianas.

Si bien es cierto, el clima laboral facilita o limita la inclusión femenina, yendo más allá, en minería esto es dinámico y exigente. Esta percepción responde a las características propias de la operación, donde las actividades demandan coordinación permanente, toma de decisiones rápida, cumplimiento de indicadores y respuesta constante a las necesidades de la operación. La Entrevista 01 señala: "*El ambiente laboral es bastante dinámico y orientado a resultados".* Esta afirmación permite comprender que el entorno laboral minero está marcado por la presión operativa y la necesidad de alcanzar objetivos concretos.

La exigencia y el trabajo bajo presión es algo constante que se puede ver reflejado, también, en la Entrevista 04, quien indica: *"Es un ambiente bien dinámico y exigente. La operación no se detiene, así que todo el tiempo hay coordinación con perforación, sostenimiento, transporte, relleno, etc.".* Esto refuerza la idea del dinamismo y cómo estos cambios de la propia operación afectan directamente al clima laboral sobre todo en las áreas operativas que están directamente vinculadas a la producción minera. Es en este contexto que, las relaciones laborales se construyen en medio de una dinámica de alta responsabilidad donde la coordinación entre diferentes áreas resulta fundamental para cumplir con los objetivos del turno.

De igual manera, durante la entrevista a una trabajadora de otra área describe que las funciones son de alta exigencia: *"Es un ambiente bien exigente, porque relaves es un área crítica. Pero también hay bastante trabajo en equipo"* (Entrevista 08). Esto permite observar

que, aunque la exigencia puede representar una fuente de presión, también se evidencia la necesidad de fortalecer la colaboración entre áreas y trabajadores para lograr un objetivo en conjunto. Por ello, el clima laboral no solo se puede definir por la carga de trabajo, sino también, por la forma en que los equipos hacen una sinergia para responder a las exigencias presentadas.

El trabajo en equipo y la coordinación son aspectos centrales para la integración de mujeres en la unidad minera. Tal como lo comentan en la Entrevista 03: *"Planeamiento trabaja muy de la mano con operaciones, geología, ventilación y otras áreas, entonces hay bastante coordinación todo el tiempo".* Se refleja que las trabajadoras participan en espacios de articulación técnica y operativa, lo que les permite fortalecer su presencia dentro de procesos de trabajo y consolidar relaciones laborales con diversas áreas.

La Entrevista 12 destaca que la coordinación es muy importante en el área de la planta, indicando que*: "También trabajamos mucho en equipo porque los resultados dependen bastante de la coordinación entre áreas"*. Este testimonio permite comprender que, en la minería, lo que cada persona hace está muy relacionado con cómo funciona el equipo en general. En este sentido, la inclusión laboral femenina también depende de la posibilidad de participar activamente en equipos donde la comunicación y la colaboración sean valoradas.

El apoyo entre compañeros de trabajo es identificado como un factor que facilita la adaptación y contribuye en la permanencia de las trabajadoras. La Entrevista 05 señala que al principio es difícil adaptarse debido a los turnos y el ambiente, pero agrega que: "*También ayuda mucho cuando tus compañeros te apoyan y te enseñan".* Esto evidencia que el acompañamiento cotidiano del equipo puede reducir las dificultades iniciales y favorecer la integración de mujeres que ingresan a espacios donde predominan los hombres generando confianza y sentido de compañerismo.

Asimismo, la Entrevista 04 sostiene que, cuando existe un buen funcionamiento del equipo, se genera un ambiente de confianza: *"Pero cuando el equipo funciona bien se genera bastante camaradería".* Esta expresión muestra que la convivencia laboral en minería puede construir vínculos de apoyo y cercanía, especialmente porque las trabajadoras y trabajadores comparten turnos, responsabilidades y condiciones de trabajo exigentes. En esa misma línea, la Entrevista 02 señala: *"Cuando uno trabaja en mina también se vuelve como una familia*

porque pasamos bastante tiempo juntos en el turno". Esta frase permite comprender que la convivencia prolongada en régimen minero puede fortalecer relaciones de compañerismo, siempre que exista respeto y colaboración.

En cuanto al respeto y reconocimiento profesional, los testimonios permiten identificar que las mujeres valoran ser reconocidas por su desempeño y por la calidad de su trabajo. Si bien en categorías anteriores se evidenció que muchas trabajadoras sienten la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades, en este apartado se observa que el reconocimiento se va construyendo a partir de la experiencia compartida, la responsabilidad y los resultados obtenidos. En ese sentido, el respeto no aparece únicamente como una norma formal de convivencia, sino como una práctica que se consolida cuando el equipo reconoce la competencia profesional de las trabajadoras.

No obstante, también reconocen que aún pueden aparecer comentarios, bromas o actitudes que reflejan la persistencia de una cultura laboral masculina. La Entrevista 01 indica: *"Diría que en general son respetuosas. Con el tiempo la presencia de mujeres en la operación ha ayudado a normalizar estas dinámicas y generar una cultura laboral más inclusiva"*. Esta cita muestra que la mayor presencia de mujeres no solo tiene un efecto numérico, sino también cultural, porque contribuye a que su participación sea reconocida como parte habitual de la operación.

La Entrevista 02 coincide con esta percepción al señalar: "*Ahora siento que son más respetuosas que antes, me he ganado el respeto y confianza de los compañeros de la guardia"*. Esta afirmación revela que el respeto en las relaciones laborales también se construye con el tiempo, a partir del desempeño y la convivencia. Sin embargo, también evidencia que muchas trabajadoras deben atravesar un proceso previo para ganar confianza y reconocimiento dentro de sus equipos.

La Entrevista 04 expresa una opinión similar al indicar: *"En general son respetuosas. Obviamente siempre hay comentarios o bromas, pero en mi experiencia el respeto se ha mantenido"*. Este testimonio nos permite reconocer que, si bien las relaciones de género han mejorado, todavía persisten expresiones cotidianas que pueden incomodar o reproducir imaginarios masculinizados. Por ello, el clima laboral no debe evaluarse únicamente desde la ausencia de conflictos graves, sino también desde las prácticas cotidianas que pueden afectar la comodidad, seguridad y reconocimiento de las mujeres.

La comunicación también constituye un elemento central del clima laboral. Una de las entrevistadas señaló que su área requiere *"bastante comunicación y manejo de personas"* debido a la coordinación permanente con distintas áreas y proveedores (Entrevista 10). Este testimonio permite observar que la comunicación no solo facilita la ejecución de tareas, sino que también contribuye a prevenir tensiones, fortalecer relaciones de confianza y sostener una convivencia laboral más inclusiva.

No obstante, el hecho de que el clima laboral sea valorado positivamente no significa que la inclusión esté plenamente consolidada. Algunas entrevistadas reconocen que la minería sigue siendo un ambiente donde predominan los hombres, especialmente en áreas operativas. Por ello, la convivencia cotidiana adquiere especial importancia: es en el trato diario, en la apertura para enseñar, en la disposición para escuchar y en la confianza para delegar responsabilidades donde se construyen o se debilitan las posibilidades reales de inclusión femenina.

Otro aspecto relevante que influye, también, en el clima laboral es el reconocimiento profesional. Las entrevistadas señalan que se sienten valoradas cuando sus aportes generan resultados, mejoras o cumplimiento de objetivos. La Entrevista 01 indica: *"El reconocimiento suele darse principalmente a través del desempeño y los resultados".* Esto demuestra que el reconocimiento está fuertemente vinculado con la capacidad de responder a las exigencias operativas y aportar al logro de indicadores.

La Entrevista 03 también expresa sentirse reconocida cuando su trabajo se refleja en la operación: "*En planeamiento muchas veces el reconocimiento viene cuando los planes funcionan bien en operación o cuando se logra mejorar algún indicador".* Se evidencia que el reconocimiento profesional de las mujeres se relaciona con la efectividad de sus funciones técnicas y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

En el caso de la Entrevista 06, el reconocimiento aparece asociado al impacto de su trabajo en seguridad: "*Sí, definitivamente. Sobre todo, cuando ves resultados, cuando reduces incidentes o mejoras indicadores. Ahí sabes que tu trabajo sí está impactando*". Este testimonio permite comprender que las trabajadoras encuentran valoración no solo en el reconocimiento externo, sino también en la percepción de que su labor tiene un efecto positivo en la organización y en la seguridad de las personas.

En conjunto, los testimonios muestran que el clima laboral en la Unidad Minera Cerro

Lindo es percibido como exigente, dinámico y orientado a resultados, pero también como un espacio donde el trabajo en equipo, la comunicación y el apoyo entre compañeros favorecen la integración de las mujeres. Las relaciones de género son descritas mayoritariamente como respetuosas, aunque todavía persisten comentarios, bromas o actitudes que reflejan la necesidad de continuar fortaleciendo una cultura organizacional más inclusiva

Desde la mirada del Trabajo Social, el clima laboral representa un espacio de intervención fundamental, ya que permite abordar la inclusión desde la dimensión relacional y humana del trabajo. Fortalecer la convivencia, promover espacios de escucha, prevenir conflictos, sensibilizar sobre relaciones igualitarias y acompañar procesos de integración son acciones que pueden contribuir a que las trabajadoras no solo permanezcan en la organización, sino que se desarrollen en condiciones de bienestar y equidad.

En síntesis, el clima laboral y las relaciones de género constituyen un factor determinante para la inclusión de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo. Los testimonios muestran que el apoyo de compañeros, la coordinación entre áreas, la comunicación cotidiana y el reconocimiento del desempeño favorecen la adaptación y permanencia de las trabajadoras. Sin embargo, también evidencian que la inclusión no se consolida únicamente mediante políticas formales, sino a través de prácticas diarias de respeto, confianza y colaboración. Por ello, fortalecer el clima laboral desde una perspectiva de género resulta fundamental para construir un entorno minero donde las mujeres no solo ingresen y permanezcan, sino que también puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones de equidad.

4.1.6. Estrategias de mejora

Después de reconocer los avances, las barreras y las oportunidades existentes dentro de la Unidad Minera Cerro Lindo, las entrevistadas también plantearon propuestas orientadas a fortalecer la inclusión laboral femenina. Sus respuestas no se limitaron a señalar la necesidad de contratar a más mujeres, sino que apuntaron a cambios más profundos relacionados con la formación, la sensibilización, el liderazgo y la continuidad de las políticas institucionales.

Desde sus experiencias, las participantes evidencian que la inclusión laboral femenina requiere acciones sostenidas que acompañen todo el proceso de desarrollo

profesional: desde el acceso inicial a la minería, la capacitación técnica, la adaptación al entorno laboral, hasta la posibilidad de ocupar cargos de mayor responsabilidad. En ese sentido, las estrategias propuestas permiten comprender que la inclusión no se logra únicamente con abrir vacantes para mujeres, sino creando condiciones reales para que puedan permanecer, crecer y ser reconocidas dentro de la organización.

Tabla 8. *Síntesis de hallazgos de la categoría Estrategias de mejora*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Acceso y formación	Las entrevistadas proponen ampliar oportunidades de prácticas, capacitación y primeras experiencias laborales para mujeres.	"Sería importante seguir promoviendo la incorporación de mujeres en carreras de ingeniería y generar más oportunidades de prácticas y primeras experiencias laborales en minería." (E01)	Reduce barreras de ingreso y favorece trayectorias laborales femeninas desde etapas tempranas.
Capacitación comunitaria	Se plantea continuar formando a mujeres de comunidades cercanas para acceder a cargos operativos.	"Seguir dando oportunidades a mujeres de la zona para capacitarse y aprender a operar equipos." (E02)	Amplía la participación femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.
Sensibilización cultural	Las participantes proponen campañas y talleres para transformar la idea de que la minería es solo para hombres.	"Más campañas para cambiar la mentalidad de que la minería es solo para hombres."	Contribuye a desmontar estereotipos de género presentes en la convivencia laboral.
Liderazgo femenino y mentoría	Se sugiere visibilizar mujeres en cargos de responsabilidad y fortalecer espacios de acompañamiento profesional.	"Es fundamental aumentar la presencia de mujeres en posiciones visibles de liderazgo."	Fortalece referentes femeninos y promueve aspiraciones de crecimiento profesional.
Seguimiento institucional	Las estrategias deben ser sostenidas, medibles y cercanas a la realidad de la unidad minera.	"Las políticas son el primer paso, pero lo importante es cómo se viven en el día a día."	Permite que la inclusión pase de lineamientos formales a prácticas cotidianas efectivas.

Como se observa en la Tabla 8, las estrategias de mejora propuestas por las entrevistadas se organizan en dos dimensiones principales. La primera está relacionada con las condiciones estructurales de acceso y desarrollo, como la capacitación, las prácticas profesionales, la formación técnica y las oportunidades de crecimiento. La segunda se

vincula con la transformación cultural, expresada en la necesidad de sensibilizar a los equipos, visibilizar referentes femeninos y fortalecer una convivencia laboral basada en el respeto y la equidad.

Uno de los aspectos más mencionados fue la necesidad de fortalecer las oportunidades de formación desde etapas tempranas. Para algunas entrevistadas, la baja presencia de mujeres en minería no empieza dentro de la empresa, sino antes: en la elección de carreras, en el acceso a prácticas profesionales y en las primeras experiencias laborales. Por ello, durante la Entrevista 01 señala: *"Sería importante seguir promoviendo la incorporación de mujeres en carreras de ingeniería y generar más oportunidades de prácticas y primeras experiencias laborales en minería".* Este testimonio evidencia que la inclusión laboral debe trabajarse también desde la etapa formativa, acercando a más mujeres a ocupaciones técnicas y operativas.

Esta idea también se refuerza con el testimonio de la Entrevista 04, quien plantea como una acción necesaria *"seguir impulsando que más mujeres estudien carreras relacionadas con minería o ingeniería"*. Además, añade que es importante *"dar más oportunidades para que ganen experiencia en campo, que es lo que realmente forma a los profesionales en minería"*. Esto permite comprender que la experiencia práctica en campo es vista como un elemento clave para el desarrollo profesional, fortaleciendo habilidades técnicas y ganar legitimidad en el entorno minero.

En el caso de las mujeres provenientes de comunidades cercanas a la operación, la capacitación aparece como una estrategia especialmente relevante. Esta propuesta aparece especialmente en los testimonios de operadoras que ingresaron a la minería gracias a oportunidades de formación, señalando que muchas mujeres no postulan a puestos mineros porque consideran que el trabajo es demasiado difícil o porque no han tenido experiencias previas en el manejo de equipos. Durante la Entrevista 02 señala: "*Yo creo que seguir dando oportunidades a mujeres de la zona para capacitarse y aprender a operar equipos. Muchas veces las chicas no postulan porque piensan que es muy difícil o que no van a poder, pero sí se puede"*. Es aquí donde se identifica que una de las barreras iniciales para la participación femenina está vinculada con la percepción de dificultad o lejanía del trabajo minero. Frente a ello, la capacitación se convierte en una estrategia concreta para acercar a más mujeres al sector y demostrar que pueden desempeñarse en funciones operativas.

De manera similar, la Entrevista 05 propone*: "Más programas de capacitación para mujeres, más campañas para cambiar la mentalidad de que la minería es solo para hombres, y más apoyo para las trabajadoras que tienen familia"*. Esta cita integra tres dimensiones importantes de mejora: formación, cambio cultural y acompañamiento familiar. Ello evidencia que las trabajadoras no perciben la inclusión como una acción aislada, sino como un proceso que debe atender tanto las oportunidades laborales como las condiciones sociales y familiares que influyen en la permanencia.

Estos relatos muestran que la capacitación no solo cumple una función técnica, sino también social. Permite abrir posibilidades donde antes existían límites, especialmente para mujeres que no han tenido contacto previo con la actividad minera. En ese sentido, los programas de formación dirigidos a mujeres pueden convertirse en una vía concreta para reducir desigualdades de acceso y ampliar su participación en puestos tradicionalmente masculinizados.

En relación con el liderazgo femenino, la visibilidad de referentes femeninos también aparece como estrategias centrales. Algunas entrevistadas señalan que ver a mujeres en cargos de responsabilidad permite que otras trabajadoras puedan proyectarse y reconocer que también es posible crecer dentro del sector. La Entrevista 11 sostiene: *"Primero, más mujeres en posiciones visibles de liderazgo. Porque cuando una ve referentes femeninos, siente que también puede llegar ahí"*. Es en este tipo de comentarios que se puede evidenciar el valor simbólico y práctico del liderazgo femenino: no solo permite ampliar la representación de mujeres en cargos estratégicos, sino que también genera modelos de referencia para otras trabajadoras, demostrando que existen oportunidades para ocupar estos cargos.

La Entrevista 10 coincide con esta propuesta al señalar que se necesitan "*más espacios de desarrollo para mujeres jóvenes y más referentes femeninos en posiciones de liderazgo"*, mostrando que las estrategias de mejora deben prestar especial atención a las trabajadoras que se encuentran en etapas iniciales de su trayectoria, pues contar con acompañamiento, referentes y oportunidades de crecimiento puede fortalecer su permanencia y desarrollo profesional dentro de la empresa.

De manera complementaria, las entrevistadas plantean que se podrían implementar mecanismos para fortalecer la inclusión femenina como mentorías y redes de apoyo. La

Entrevista 01 propone *"programas de mentoría entre ingenieras con mayor experiencia y profesionales jóvenes, además de fortalecer políticas de conciliación laboral y familiar"*. Aquí vemos cómo se plantean propuestas como la mentoría, que puede convertirse en una herramienta útil para compartir aprendizajes, orientar trayectorias y acompañar a mujeres que recién ingresan o buscan crecer dentro del sector minero.

En esa misma línea, la Entrevista 09 plantea como propuesta la implementación de *"mentorías, programas de desarrollo profesional y espacios donde las mujeres puedan compartir experiencias y apoyarse entre sí".* Esta cita muestra que las trabajadoras valoran la posibilidad de construir redes de apoyo entre mujeres, especialmente en un entorno donde aún pueden sentirse minoría. Estos espacios permitieron compartir experiencias, fortalecer la confianza, identificar desafíos comunes y generar estrategias colectivas para enfrentarlos.

La Entrevista 12 también resalta la importancia de estos espacios al proponer *"mentorías, programas de desarrollo profesional y más espacios de conversación entre trabajadoras de distintas áreas".* En concordancia con el testimonio de la Entrevista 09, esta percepción nos permite comprender que las redes de apoyo no solo deberían darse dentro de una misma área, sino también entre mujeres de distintos espacios de la unidad minera. Ello favorecería una mirada más integral de las experiencias femeninas en operación, planta, servicios, planeamiento, seguridad, relaves y otras áreas de trabajo.

Otra estrategia señalada por las entrevistadas fue la sensibilización y cambio cultural. Varias participantes coincidieron en que aún es necesario trabajar sobre las creencias que asocian la minería con la fuerza masculina o que consideran que determinados puestos son más apropiados para hombres. Adicional, dentro de las entrevistas desarrolladas, consideran que, aunque existan políticas de inclusión dadas desde un nivel corporativo. todavía es necesario visibilizar dentro de la unidad minera. La Entrevista 05 propone realizar "*más campañas para cambiar la mentalidad de que la minería es solo para hombres"*, reconociendo que las barreras no solo se encuentran en el acceso a puestos e incluso al sector, sino también en los imaginarios o conceptos de los trabajadores que condicionan la forma en que se valora la presencia femenina.

Durante la Entrevista 08 también destaca la necesidad de fortalecer la sensibilización, especialmente en campo, al señalar que mejoraría las políticas con *"más enfoque en liderazgo femenino y también en sensibilización en campo, que es donde más se sienten las*

diferencias"; evidenciando que las acciones de inclusión deben llegar con mayor fuerza a los espacios operativos, donde las relaciones de género pueden estar más atravesadas por dinámicas tradicionales y una mayor presencia masculina.

Incluso, durante la Entrevista 11 se puede observar que explícitamente comenta el tema de la sensibilización profundizando la idea al indicar que trabajaría *"... mucho más el tema de sensibilización en líderes y equipos"*. Luego, agrega que *"muchas veces no son solo los casos graves, sino pequeñas actitudes, comentarios o comportamientos que terminan afectando el ambiente laboral"*. Esta parte, resulta importante porque se muestra que el cambio cultural no debe enfocarse únicamente en situaciones externas, sino también, en prácticas cotidianas que pueden generar incomodidad, exclusión o desvalorización de las trabajadoras.

Otro aspecto identificado como necesario para fortalecer la inclusión es la conciliación entre la vida laboral y familiar. Este aspecto fue mencionado por varias participantes, especialmente aquellas que son madres, señalando que el régimen minero, turnos de trabajo y la distancia pueden generar dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La Entrevista 07 indica como cambios necesarios *"más equilibrio entre vida personal y laboral, más apoyo en maternidad y más mujeres en posiciones visibles"*. Esta afirmación muestra que la inclusión laboral femenina no puede desligarse de las condiciones familiares y personales que atraviesan las trabajadoras.

La Entrevista 03 también resalta esta dimensión cuando señala que el área de Bienestar Social puede aportar en *"temas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar"*. Agrega que *"en minería los turnos y las distancias a veces hacen que sea complicado para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos".* Este testimonio permite comprender que la conciliación no es un tema secundario, sino una condición que puede influir directamente en la permanencia y desarrollo profesional de las trabajadoras.

Y aquí es donde podemos comentar y valorar el acompañamiento institucional, especialmente del área de Recursos Humanos y la trabajadora social, presentado como una estrategia transversal. La Entrevista 04 señala que no siempre se trata *"solo de políticas grandes"*, sino de *"generar espacios donde las trabajadoras puedan sentirse escuchadas y apoyadas",* evidenciando que la inclusión también se construye desde acciones cercanas, como la escucha, la orientación, el acompañamiento en situaciones personales o familiares

y la generación de espacios seguros para expresar necesidades.

Nuevamente, podemos poner sobre la mesa lo propuesto por la Entrevista 11: *"mentorías, espacios seguros de conversación, acompañamiento emocional y capacitación constante sobre respeto y convivencia laboral",* permitiendo articular estrategias de mejoras que pueden ser aplicadas desde el área de Bienestar Social: desarrollo profesional, soporte emocional, prevención de situaciones de riesgo y fortalecimiento de una convivencia laboral respetuosa. Desde esta perspectiva, la inclusión requiere una intervención integral que atienda tanto las oportunidades profesionales como el bienestar emocional y relacional de las trabajadoras.

Desde esta perspectiva, las estrategias de mejora requieren articulación entre distintas áreas de la organización. Recursos Humanos, Bienestar Social, líderes operativos y jefaturas deben participar activamente para que la inclusión femenina no dependa solo de iniciativas puntuales, sino de un proceso permanente de cambio cultural y organizacional. En este escenario, el Trabajo Social adquiere un rol relevante, ya que puede contribuir mediante acciones de sensibilización, acompañamiento, generación de espacios de escucha, fortalecimiento de redes de apoyo y seguimiento a las necesidades de las trabajadoras.

En síntesis, las estrategias propuestas por las entrevistadas evidencian que la inclusión laboral femenina en minería requiere acciones integrales y sostenidas. Fortalecer el acceso, ampliar la capacitación, promover referentes femeninos, sensibilizar a los equipos y asegurar la continuidad de las políticas institucionales son elementos clave para avanzar hacia una participación más equitativa. Por ello, mejorar la inclusión de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo implica intervenir tanto en las oportunidades estructurales de desarrollo como en la cultura organizacional que sostiene la convivencia diaria dentro de la operación.

4.1.7. Rol del Trabajo Social

Luego de identificar las barreras, las oportunidades de desarrollo, el clima laboral y las estrategias de mejora, se analizó la percepción de las participantes sobre el rol que puede desempeñar el Trabajo Social frente a los desafíos de género y la inclusión laboral femenina en minería. Los testimonios muestran que los trabajadores vinculan este rol principalmente con el acompañamiento, la escucha, la orientación, la conciliación trabajo-familia, la sensibilización, el clima laboral y la articulación organizacional que influyen directamente

en la permanencia, el bienestar y desarrollo de las mujeres dentro de la unidad minera.

Desde sus experiencias, las participantes reconocen que trabajar en minería implica enfrentar condiciones particulares: turnos prolongados, distancia del hogar, exigencias operativas, convivencia en campamento y responsabilidades familiares que muchas veces continúan recayendo con mayor peso sobre las mujeres. Por ello, el Trabajo Social, desde el área de Bienestar Social, aparece como un soporte importante para escuchar, orientar, prevenir conflictos y promover una cultura laboral más inclusiva.

Es en este contexto, donde el trabajador social puede contribuir a la inclusión y retención femenina desde distintas dimensiones: la escucha activa, la orientación, el acompañamiento en situaciones personales o familiares, la sensibilización sobre igualdad de género, la prevención de conflictos, el fortalecimiento del clima laboral y la articulación con otras áreas de la empresa. En este sentido, su rol se vincula directamente con el bienestar de las trabajadoras y en la construcción de entornos laborales respetuosos, seguros e inclusivos.

Tabla 9. *Síntesis de hallazgos de la categoría Rol del Trabajo Social*

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
Acompañamiento y escucha	Las entrevistadas valoran la existencia de un área que escuche, oriente y brinde soporte ante situaciones personales, familiares o laborales.	"Es bueno sentir que hay un área dentro de la empresa que te escucha y te orienta." (E02)	Favorece el bienestar, la permanencia y la confianza de las trabajadoras.
Conciliación trabajo-familia	Se identifica la necesidad de acompañar a mujeres que enfrentan responsabilidades familiares, maternidad, turnos y distancia del hogar.	"En minería los turnos y las distancias a veces hacen que sea complicado para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos." (E03)	Permite atender una de las barreras que afecta la permanencia femenina en la minería.
Sensibilización e inclusión	El Trabajo Social puede promover actividades de sensibilización para fortalecer el respeto y la comprensión del rol de las mujeres en la operación.	"También pueden ayudar bastante en actividades de sensibilización para que el ambiente laboral sea más respetuoso y se entienda mejor el rol de las mujeres dentro de la operación." (E04)	Contribuye a reducir estereotipos y fortalecer una cultura de respeto.
Clima laboral y prevención de	Las participantes identifican al Trabajo	"No todo es producción o indicadores, también	Refuerza relaciones

Subcategoría	Hallazgo identificado	Evidencia representativa	Relación con la inclusión laboral
conflictos	Social como un área que puede intervenir en clima laboral, convivencia y prevención de conflictos.	importa bastante el clima laboral y el bienestar de las personas.” (E06)	laborales saludables e inclusivas.
Cambio cultural	El Trabajo Social puede promover la sensibilización, respeto y comprensión del rol de las mujeres dentro de la operación.	“Puede ser un puente importante para mejorar la inclusión real, no solo en papel.” (E08)	Contribuye a transformar prácticas cotidianas que reproducen desigualdades de género.

La información recopilada permite comprender que el Trabajo Social adquiere relevancia porque se ubica en un punto intermedio entre la experiencia individual de las trabajadoras y las condiciones organizacionales que influyen en su inclusión. Las entrevistadas no solo hacen referencia a la necesidad de recibir apoyo ante situaciones personales o familiares, sino también a la importancia de contar con un área capaz de escuchar, orientar y canalizar preocupaciones que pueden afectar su permanencia, desempeño y bienestar dentro de la unidad minera. En esa línea, la Entrevista 02 expresa esta necesidad al señalar: *“Es bueno sentir que hay un área dentro de la empresa que te escucha y te orienta”,* reflejando que la intervención del Trabajo Social puede fortalecer la confianza de sus trabajadoras y brindarles un espacio institucional donde sus preocupaciones sean atendidas.

Durante la misa entrevista se profundiza la idea al indicar: *“A veces una tiene varias responsabilidades, no solo el trabajo sino también la familia, los hijos, la casa”*, donde se permite comprender que la experiencia laboral de las mujeres en minería no puede analizarse únicamente desde el cumplimiento de funciones, ya que muchas trabajadoras, enfrentan responsabilidades familiares que influyen en su bienestar y permanencia. Es aquí donde los testimonios permiten identificar que el Trabajo Social puede actuar como un soporte cercano para orientar, acompañar y canalizar necesidades que afectan la vida laboral y personal de las trabajadoras.

Este hallazgo resulta importante porque muestra que la inclusión laboral femenina no puede analizarse únicamente desde el acceso al empleo o desde la existencia de políticas institucionales. En minería, las condiciones del régimen de trabajo, la distancia del hogar y

la convivencia en campamento generan exigencias particulares que pueden impactar de manera diferenciada en las mujeres. Este hallazgo permite interpretar que, la conciliación entre el trabajo y la familia aparece como una dimensión especialmente importante. En la Entrevista 03 se señala que: *"En minería los turnos y las distancias a veces hacen que sea complicado para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos".* Es en esta cita donde se refleja que el régimen minero genera tensiones específicas en las trabajadoras que son madres o que tienen responsabilidades familiares. Nuevamente, la distancia del hogar, los turnos y la organización del cuidado pueden convertirse en factores que dificultan la permanencia y desarrollo profesional si no existen medidas de acompañamiento adecuadas.

En esa misma línea, la durante la misma entrevista agrega *que "no todas las personas tienen esa red de apoyo, entonces el acompañamiento desde la empresa puede ayudar a que más mujeres puedan mantenerse y desarrollarse en la industria"* (Entrevista 03). Esto resulta relevante porque coloca al acompañamiento institucional como una condición que puede favorecer la continuidad laboral de las mujeres. Desde esta perspectiva, el Trabajo Social puede contribuir a identificar necesidades familiares, orientar a las trabajadoras y promover acciones que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar.

Otro punto importante señalado por las entrevistadas es la oportunidad de desarrollar acciones de sensibilización. El aporte del Trabajo Social también se relaciona con la construcción de un clima laboral más respetuoso e inclusivo. Las entrevistas muestran que el bienestar de las trabajadoras no depende únicamente de beneficios o programas, sino también de la forma en que se desarrollan las relaciones cotidianas dentro de los equipos. La Entrevista 04 sostiene que el área de Bienestar Social puede *"ayudar bastante en actividades de sensibilización para que el ambiente laboral sea más respetuoso y se entienda mejor el rol de las mujeres dentro de la operación",* es aquí donde podemos darnos cuenta de que la inclusión laboral femenina no depende únicamente de políticas formales o procesos de contratación, sino también de la transformación de percepciones, actitudes y formas de convivencia dentro de los equipos de trabajo.

La sensibilización adquiere especial relevancia en un entorno donde aún persisten estereotipos de género, comentarios o dudas sobre la capacidad de las mujeres en funciones operativas. Por ello, el Trabajo Social puede contribuir a generar espacios de diálogo, reflexión y aprendizaje colectivo, orientados a fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y el reconocimiento de las capacidades profesionales de las trabajadoras.

En ese sentido, el Trabajo Social no debe entenderse únicamente como un área que responde ante situaciones problemáticas, sino como una disciplina con capacidad preventiva, promocional y articuladora. Su intervención puede contribuir a identificar tensiones en la convivencia, acompañar situaciones de vulnerabilidad, promover espacios de diálogo y fortalecer redes de apoyo entre trabajadoras, equipos y líderes.

Y es por la idea expuesta en el párrafo anterior que el clima laboral y la prevención de conflictos también son dimensiones asociadas al rol del Trabajo Social. La Entrevista 06 señala: "*No todo es técnico en minería, también hay un lado humano"*. Esta expresión resume una idea central: el trabajo minero no puede comprenderse únicamente desde la productividad, los indicadores o la operación, pues también involucra relaciones humanas, emociones, convivencia, bienestar y conflictos que pueden afectar el desempeño y la permanencia de las personas.

La misma entrevistada agrega que el área de Bienestar Social puede ayudar *"en el acompañamiento, en temas familiares, en clima laboral, en prevenir conflictos"* (Entrevista 06). Esta cita permite reconocer que el Trabajo Social tiene un campo de intervención amplio dentro de la empresa, especialmente en la identificación temprana de situaciones que pueden afectar la convivencia laboral. Su acción puede contribuir a prevenir tensiones, acompañar procesos personales y fortalecer un ambiente de trabajo más saludable.

En la misma línea, la Entrevista 09 también refuerza esta idea al señalar que la trabajadora social *"ayuda a trabajar el lado humano"* añadiendo, además: *"No todo es producción o indicadores, también importa bastante el clima laboral y el bienestar de las personas"* (Entrevista 09). Este testimonio evidencia que las trabajadoras reconocen la importancia del bienestar y del clima laboral como condiciones que inciden directamente en la inclusión. Desde esta mirada, Trabajo Social puede aportar a que las necesidades humanas no queden subordinadas únicamente a las exigencias operativas.

Otro aspecto relevante es la confianza que puede generar el Trabajo Social, como área de Bienestar Social, siendo el primer espacio de escucha. En contextos laborales donde las mujeres pueden enfrentar dudas sobre sus capacidades, situaciones de tensión, dificultades familiares o experiencias de discriminación, contar con un área que escuche de manera cercana resulta fundamental. La Entrevista 11 señala: *"...Bienestar Social termina siendo el primer espacio donde una persona se siente escuchada de verdad"*. Podemos

darnos cuenta como es que se puede percibir al Trabajo Social otorgando un valor especial a intervención social pues la identifica como un espacio de confianza para las trabajadoras, especialmente cuando enfrentan situaciones complejas, conflictos, afectaciones emocionales o experiencias vinculadas a hostigamiento, discriminación o tensiones laborales, cumpliendo una función de contención, prevención y derivación oportuna cuando las circunstancias lo requieran.

La misma entrevistada indica que, *"en casos complejos, como situaciones de hostigamiento o temas emocionales, ese acompañamiento humano hace muchísima diferencia"* (Entrevista 11). Comprendiendo que el Trabajo Social puede cumplir un rol importante no solo en la orientación general, sino también en situaciones de mayor sensibilidad, donde se requiere contención, confidencialidad, acompañamiento y articulación con los mecanismos institucionales correspondientes.

También, durante la Entrevista 12 vincularon el rol de Trabajo Social con el bienestar emocional y el desempeño laboral al señalar*: "A veces uno piensa solo en la parte técnica, pero el clima laboral y la salud emocional también impactan bastante en cómo trabajas",* reforzando la necesidad de comprender la inclusión laboral desde una mirada integral. Las condiciones emocionales, relacionales y de bienestar no son aspectos secundarios, sino elementos que influyen directamente en la experiencia laboral de las mujeres.

A partir de todos los testimonios, se puede entender que el Trabajo Social puede aportar a la inclusión laboral femenina en tres niveles. En el plano individual, mediante la escucha, orientación y acompañamiento a trabajadoras que enfrentan dificultades personales, familiares o laborales. En el plano grupal, promoviendo espacios de sensibilización, convivencia, redes de apoyo y fortalecimiento de relaciones respetuosas dentro de los equipos. Y en el plano organizacional, articulando con Recursos Humanos, jefaturas y líderes operativos para que las políticas de inclusión se implementen de manera sostenida, cercana y coherente con la realidad de la operación minera.

Por ello, el rol del Trabajo Social en la inclusión laboral femenina no se limita al bienestar entendido como asistencia o atención puntual. Su aporte se encuentra en la capacidad de leer la experiencia laboral desde una perspectiva integral, considerando tanto las condiciones estructurales como las relaciones humanas que influyen en la permanencia y desarrollo de las mujeres. En un entorno minero donde suelen priorizarse los indicadores,

la producción y la eficiencia operativa, el Trabajo Social permite recuperar la dimensión humana del trabajo y colocar en el centro las necesidades, trayectorias y voces de las trabajadoras.

En síntesis, los testimonios muestran que el Trabajo Social cumple un rol estratégico para fortalecer la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo. Su intervención puede contribuir a la escucha activa, el acompañamiento, la conciliación trabajo-familia, la prevención de conflictos, la sensibilización y la articulación institucional. Desde esta mirada, la inclusión femenina no se consolida únicamente mediante la incorporación de mujeres a la operación o la existencia de políticas formales, sino mediante acciones sostenidas que permitan que las trabajadoras se sientan reconocidas, acompañadas y valoradas dentro de su entorno laboral.

4.1.8. Análisis semántico de las entrevistas

El análisis semántico de las entrevistas se desarrolló como un complemento al análisis temático realizado en la investigación. Mientras el análisis temático permitió organizar los hallazgos en categorías vinculadas con la experiencia laboral, barreras, políticas de inclusión, oportunidades de desarrollo, clima laboral, estrategias de mejora y rol del Trabajo Social; el análisis semántico nos permitió identificar los términos, expresiones y significados más recurrentes en los testimonios de las trabajadoras entrevistadas. Esta lectura resulta importante porque, como señalan Braun y Clarke (2006), el análisis cualitativo no solo busca ordenar la información, sino interpretar patrones de sentido presentes en los discursos de las participantes.

La Figura 1 presenta la nube de palabras obtenida mediante el procesamiento en Atlas.ti de los testimonios de las 13 trabajadoras de la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A. El tamaño de cada término representa su frecuencia de aparición en las entrevistas y permite visualizar aquellos conceptos con mayor recurrencia en los discursos de las participantes. Este recurso se utilizó como complemento del análisis cualitativo para identificar patrones vinculados con sus experiencias laborales.

Figura 1. *Nube de palabras de las entrevistas, derivada de Atlas.ti*


haber
más
mujer
parir
tu
experiencia
sí
no
se
vez
área
ayudar
operación
minería
poco
iniciar
ver
te
cómo
ya
todavía
mi
empresa
cambiar
oportunidad
considerar
liderazgo
profesional
trabajador
laboral
inclusión
seguridad
creer
al
ambientar
importante
existir
minar
estar
mucho
apoyar
social
algo
este
equipar
minero
operativo
compañero
producción
gente
bienestar
campar
mejorar
cumplir
jefe
iniciativo
comer
has
tema
conocer
vivir
crecer
general
planeamiento
después
percibir
asumir
ingresar
tipo
control
tres
manejar
nexa
sobrar
respetar
seguir
género
ahora
querer
ingeniero
diferenciar
respetuoso
sgi
dinámico
siempre
unir
joven
directo
frente
luego
coordinación
acompañamiento
desarrollar
adaptación
fuerte
valorado
realmente
enfrentar
turnar
caso
generar
guardia
relaves
menos
crees
difícil
cortar
junior
ritmar
asir
equipo
buscar
mismo
normal
grupo
lima
entrar
básico
tú
función
ahí
supervisión
sentar
relacionar
vida
pensar
solar
entender
día
cuanto
describir
comenzar
haya
femenino
aprender
gestión
año
varios
contar
programa
espaciar
temer
raro
gracia
venir
condición
gustar
igual
distinto
turno
del
tal
rol
ligar
red
real
kpis
ni
ti
tan
grande
vivir
claro
hijo
líder
percibir
después
hay
practicante
persona
proceso
aspecto
dejar
rápido
relación
comunidad
efectivo
contarme
mí
junior
cortar
masculino
tratar
análisis
compartir
mina
avanzar
diversidad
plantar
aun
noto
estereotipo
par
cerrar
exigente
jefa
mejor
práctico
empezar
papel
situación
mentorías
ejemplo
comentario
además
indicador
unidad
demostrar
tomar
productividad
impulsar
ganar
personal
trayectoria
podrías
entrevista
actitud
dificultad
hasta
exir
funcionar
lograr
interno
formar
raíz
resultado
vestir
súper
adelantar
procesar
laborar
hombre
capacitación
creo
dar
casar
desempeñar
pasar
sentir
he
bueno
técnico
cambio
posición
dudar
recibir
decir
seriar
espacio
acosar
político
promover
plan
clima
turno
gustar
condición
venir
ligar
mucho
femenino
aprender
contar
varios
temer
raro
espaciar
programa
gracia
minero
gestión
año
cuanto
comenzar
describir
haya
cambio
posición
producción
gente
acompañamiento
lima
normal
grupo
realmente
valorado
fuerte
directo
frente
luego
coordinación
buscar
mismo
equipo
unir
joven
siempre
mí
contarme
dinámico
respetuoso
sgi
efectivo
diferenciar
relación
comunidad
querer
ingeniero
ahora
cambiar
oportunidad
considerar
entender
día
pensar
solar
supervisión
ahí
función
básico
tú
entrar
sentar
relacionar
vida
aprender
gestión
año
varios
contar
programa
espaciar
temer
raro
gracia
minero
femenino
venir
condición
gustar
igual
distinto
turno
del
tal
rol
ligar
mucho
estar
tu
ese
equipar
más
área
ayudar
operación
me
mujer
experiencia
este
parir
al
creer
inclusión
operativo
político
promover
plan
clima
apoyar
social
algo
haber
sí
no
se
vez
has
tema
conocer
vivir
crecer
general
planeamiento
después
percibir
asumir
ingresar
tipo
control
tres
manejar
nexa
sobrar
respetar
seguir
género
ahora
querer
ingeniero
diferenciar
respetuoso
sgi
dinámico
siempre
unir
joven
directo
frente
luego
coordinación
acompañamiento
desarrollar
adaptación
fuerte
valorado
realmente
enfrentar
turnar
caso
generar
guardia
relaves
menos
crees
difícil
cortar
junior
ritmar
asir
equipo
buscar
mismo
normal
grupo
lima
entrar
básico
tú
función
ahí
supervisión
sentar
relacionar
vida
pensar
solar
entender
día
cuanto
describir
comenzar
haya
femenino
aprender
gestión
año
varios
contar
programa
espaciar
temer
raro
gracia
minero

como por los avances que ellas mismas perciben en igualdad de oportunidades. Se trata de un resultado que concuerda con lo que han documentado Gómez y Angelcos (2018), Caro et al. (2021), Chávarri (2023) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024). Estos autores destacan que las mujeres que trabajan en minería siguen enfrentándose a dinámicas de diferenciación de género, aunque en un contexto donde las instituciones han ido abriéndose más hacia la equidad.

Ahora bien, también hay una frecuencia alta de términos directamente ligados a la actividad productiva: "operación", "mina", "producción", "planeamiento", "equipo", "control", "gestión" y "seguridad". Eso es relevante porque revela que las entrevistadas no solo se encuentran en áreas administrativas, sino que también se puede ver su presencia dentro de las áreas operativas (Mina, Planeamiento, Geología, entre otras). Se desempeñan activamente en zonas estratégicas y operativas de la organización. Una entrevistada lo expresa de manera directa: *"Todavía hay la idea de que la minería es para hombres, sobre todo en operación"* (Entrevista 06).

Este hallazgo es interesante porque contradice esos viejos estereotipos que asocian a la mujer solo con funciones administrativas o de soporte. Los discursos muestran, más bien, una presencia creciente de mujeres en espacios de toma de decisiones, de supervisión y de gestión operativa dentro de la unidad minera. Varias investigaciones han señalado una tendencia parecida en América Latina. La participación femenina se va expandiendo progresivamente hacia puestos técnicos, operativos y de liderazgo, transformando así la estructura ocupacional del sector (Banco Mundial, 2023; Rojas et al., 2022; Igualab, 2023; Ucañan y Torero Jaymez, 2024).

Otro grupo de palabras que llamó la atención fue "apoyar", "bienestar", "acompañamiento", "social", "programa", "capacitación" y "desarrollar". Estas reflejan algo que las participantes valoran mucho: los mecanismos institucionales de apoyo y crecimiento profesional. Desde una mirada semántica, estos términos evidencian que las trabajadoras le dan importancia a las oportunidades de formación, a los programas de inclusión y a las acciones orientadas al bienestar laboral. Todo eso, para ellas, favorece su permanencia y desarrollo dentro de la empresa viéndolo como un valor agregado en la compañía. Por ejemplo, una operadora menciona: *"Nos dieron capacitación para aprender a manejar el scoop y conocer cómo es trabajar dentro de mina"* (Entrevista 02). Otra participante señala: *"Yo misma soy ejemplo de eso porque empecé como practicante y ahora estoy como senior"*

(Entrevista 10). En ambos casos, la capacitación y las oportunidades de desarrollo aparecen como elementos que permiten abrir caminos de ingreso y permanencia para las mujeres.

Este punto coincide con lo que plantean el Banco Interamericano de Desarrollo (2022), Asencios (2023) y Ramdoo et al. (2023). Sostienen que las políticas organizacionales de inclusión y capacitación son herramientas fundamentales para fortalecer la participación femenina y para reducir brechas de género en industrias que han sido muy masculinizadas.

También aparecen con fuerza palabras como "experiencia", "aprender", "demostrar", "crecer", "oportunidad", "ingresar" y "desarrollar". Eso sugiere que buena parte de las trayectorias narradas están asociadas a procesos de aprendizaje continuo, a adaptación y a validación profesional. La palabra "demostrar" es particularmente significativa por su recurrencia. Se relaciona directamente con lo que varias entrevistadas expresaron: *"Cuando eres mujer y además joven, a veces sienten que tienes que demostrar un poco más que sabes lo que haces."* (Entrevista 03), teniendo la necesidad de estar constantemente acreditando competencias técnicas y capacidades de liderazgo. Solo así logran alcanzar niveles de reconocimiento equivalentes a los de sus colegas varones. Esta situación no es nueva. Ha sido ampliamente documentada en estudios sobre mujeres en industrias extractivas. Ellas suelen enfrentar exigencias mayores de validación profesional para consolidar su legitimidad en espacios predominantemente masculinos (Perks y Schulz, 2020; Orrego y Maldonado, 2021; Mahlasela et al., 2023).

Desde la teoría de género, esta necesidad de demostrar más puede interpretarse como una consecuencia de los estereotipos que continúan asociando determinados cargos, funciones o decisiones técnicas con lo masculino. Cifuentes y Güiza (2021) explican que las desigualdades de género se sostienen en construcciones sociales que asignan roles y expectativas diferenciadas a hombres y mujeres. En los testimonios, esto se refleja cuando las trabajadoras perciben que sus opiniones, decisiones o capacidades deben ser validadas con mayor esfuerzo para alcanzar el mismo nivel de reconocimiento.

Además, en la nube se ven términos como "todavía", "cambiar", "estereotipo", "masculino", "respeto" y "cultural". La presencia de estas palabras evidencia que las participantes reconocen avances importantes en inclusión, pero también identifican que ciertos patrones culturales asociados a la masculinidad tradicional de la minería persisten. Coexisten, entonces, palabras que remiten al cambio y palabras que remiten a la permanencia

de barreras simbólicas. Esto sugiere que el proceso de transformación cultural está en marcha, pero aún enfrenta desafíos considerables. Estos resultados son consistentes con las investigaciones de Cameron (2023), Escalona (2021), Zárate y Sánchez (2024) y la *Scientific Research Publishing Corporation* (2024). Todas ellas destacan que la incorporación femenina en minería no depende sólo de cambios normativos, sino que también requiere transformaciones más profundas en las prácticas, las creencias y las culturas organizacionales.

Dentro de la nube también muestra términos vinculados a la convivencia diaria: "compañero", "equipo", "respetar", "relación", "clima" y "comunicación", reflejando que las entrevistadas le dan mucha importancia a la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo. Semánticamente, estas palabras sugieren que la inclusión no se reduce al acceso al empleo, es también a la posibilidad de participar en un ambiente donde haya respeto, colaboración y reconocimiento mutuo. Esta interpretación coincide con lo que plantean la OIT (2020, 2021) y el Banco Mundial (2023). Ellos identifican el clima organizacional y las relaciones de género como factores determinantes para la retención y el bienestar de las mujeres en el sector minero.

Las entrevistadas describen sus áreas como espacios exigentes, dinámicos y orientados a resultados, pero también resaltan la importancia del trato cotidiano, el apoyo entre compañeros y la comunicación. En general, las relaciones de género son percibidas como respetuosas; sin embargo, algunas participantes reconocen que todavía existen comentarios, bromas o actitudes que muestran que el cambio cultural no está completamente consolidado. Una entrevistada señala: *"En general sí, pero todavía hay ciertos comentarios o actitudes que reflejan que falta avanzar un poco más"* (Entrevista 08). Otra participante agrega que *"muchas veces no son solo los casos graves, sino pequeñas actitudes, comentarios o comportamientos que terminan afectando el ambiente laboral"* (Entrevista 11).

Estas expresiones permiten entender que el clima laboral no debe analizarse únicamente desde la ausencia de conflictos graves, sino también desde las prácticas cotidianas que pueden favorecer o limitar la inclusión. En ese sentido, la convivencia, el respeto y el reconocimiento profesional aparecen como condiciones necesarias para que las mujeres no solo ingresen al sector, sino que se sientan parte de él.

Asimismo, las palabras “familia”, “maternidad”, “turnos” y “distancia” aparecen asociadas a las condiciones particulares del trabajo minero. Las entrevistas muestran que la inclusión laboral femenina no puede separarse de las responsabilidades familiares y de cuidado, especialmente en un régimen laboral que implica distancia del hogar y turnos prolongados. Una participante señala: “*En minería los turnos y las distancias a veces hacen que sea complicado para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos”* (Entrevista 03). Otra entrevistada, al referirse a su retorno después de la maternidad, menciona: *“Dejar a mi bebé y volver a la rutina fue fuerte”* (Entrevista 07).

Desde la economía feminista, estas experiencias permiten comprender cómo la división sexual del trabajo y las responsabilidades de cuidado impactan de manera diferenciada en las trayectorias laborales de las mujeres. Huaman y Quispialaya (2022) señalan que las mujeres en minería continúan enfrentando limitaciones vinculadas a la segregación laboral y a las condiciones que restringen su desarrollo profesional. En este caso, las entrevistas muestran que la maternidad, la organización familiar y la distancia no son aspectos externos al trabajo, sino dimensiones que influyen directamente en la permanencia y bienestar de las trabajadoras.

Finalmente, llama la atención la presencia de conceptos relacionados con el Trabajo Social y el bienestar organizacional: “bienestar”, “social”, “apoyar”, “escuchar” y “acompañamiento”. La recurrencia de estos términos refuerza la importancia que las entrevistadas le asignan a las estrategias de apoyo humano dentro de la organización. No es solo una cuestión de políticas formales de inclusión. Se necesitan, además, acciones orientadas a fortalecer el clima laboral, a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, a atender situaciones de vulnerabilidad, y a promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Estas expresiones permiten comprender que el Trabajo Social es percibido como un actor que puede acercar las políticas institucionales a la experiencia cotidiana de las trabajadoras. Valencia (2021) sostiene que el Trabajo Social puede contribuir a procesos de cambio organizacional, fortalecimiento de capacidades y promoción de la diversidad de género en los espacios laborales.

Es por ello que, este hallazgo encuentra respaldo en Valencia (2021), Huiza (2023) y Asencio (2024). Ellos destacan el papel del Trabajo Social como un agente que facilita procesos de inclusión, ofrece acompañamiento psicosocial y ayuda a fortalecer la participación de las mujeres en contextos productivos y comunitarios.

En síntesis, el análisis semántico permite reforzar los hallazgos desarrollados en las categorías anteriores. Las palabras más recurrentes en los testimonios muestran que la experiencia laboral de las mujeres en minería está marcada por avances, aprendizajes y oportunidades, pero también por barreras culturales, validación constante, desafíos de conciliación y necesidad de reconocimiento. Por ello, la inclusión laboral femenina en la Unidad Minera Cerro Lindo no debe entenderse solo como presencia de mujeres en la organización, sino como un proceso que requiere condiciones reales de acceso, permanencia, desarrollo, liderazgo, respeto, bienestar y acompañamiento institucional.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten comprender que la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo se desarrolla en un contexto de avances progresivos, aunque persisten factores culturales, sociales y organizacionales que condicionan sus experiencias de acceso, permanencia, desarrollo y reconocimiento profesional. Las participantes reconocen mayores oportunidades de incorporación, capacitación y desarrollo; sin embargo, sus testimonios también evidencian estereotipos de género, exigencias diferenciadas de validación profesional, una distribución desigual en determinadas funciones y una menor presencia femenina en algunos espacios de liderazgo y toma de decisiones.

Estos hallazgos permiten distinguir entre la incorporación de mujeres y su inclusión efectiva. La presencia femenina constituye un avance en términos de diversidad, pero la inclusión supone, además, que las trabajadoras puedan participar, desarrollarse y ser reconocidas en igualdad de oportunidades. Esta distinción coincide con el modelo de inclusión y diversidad laboral desarrollado en el marco teórico y permite analizar los resultados más allá de la participación numérica de las mujeres dentro de la organización.

Este resultado coincide con lo señalado por la OIT (2021), Vaccaro (2022) y la CEPAL (2024), quienes sostienen que, aunque la participación femenina en la minería ha aumentado en los últimos años, el sector mantiene patrones culturales y organizacionales que dificultan la igualdad efectiva. En el caso de Cerro Lindo, los testimonios permiten observar que la inclusión no se expresa únicamente en el ingreso de mujeres a la unidad, sino en las condiciones que permiten su permanencia, reconocimiento, desarrollo y acceso a espacios de toma de decisiones. Por ello, los resultados confirman que la presencia femenina

en minería representa un avance, pero no garantiza por sí sola una inclusión plena.

En relación con el objetivo general de la investigación, orientado a analizar las barreras que enfrentan las mujeres para su inclusión laboral en la Unidad Minera Cerro Lindo, los hallazgos muestran que dichas barreras no se presentan únicamente como restricciones formales de ingreso. Por el contrario, muchas de ellas aparecen en la experiencia cotidiana, a través de dudas sobre la capacidad femenina para asumir roles operativos, comentarios relacionados con la resistencia física, menor presencia en cargos de liderazgo y exigencias diferenciadas para validar conocimientos técnicos. Esta situación coincide con lo señalado por Gómez y Angelcos (2018), quienes sostienen que, en la minería, las barreras simbólicas continúan operando incluso cuando existen avances institucionales orientados a la inclusión.

Uno de los aspectos más relevantes identificados en las entrevistas es la permanencia de estereotipos de género asociados al trabajo minero. Varias participantes señalaron que todavía existe la idea de que determinadas funciones, especialmente aquellas vinculadas a la operación, el campo o la supervisión directa, son más adecuadas para los hombres. Esta percepción se refleja en expresiones como: *"Todavía hay la idea de que la minería es para hombres, sobre todo en operación"* (Entrevista 06), o en la sensación de tener que *"demostrar un poco más"* por ser mujer y joven (Entrevista 03). Estos hallazgos coinciden con el enfoque de género, la cual permite entender que la desigualdad laboral no responde a diferencias naturales de capacidad, sino a construcciones sociales que asignan roles y expectativas diferenciadas a hombres y mujeres (Cifuentes & Güiza, 2021).

Un matiz importante que aporta este estudio es que las trabajadoras entrevistadas no describen una exclusión abierta o sistemática, sino formas de desigualdad que operan en la convivencia cotidiana. Las barreras se expresan en la necesidad de "demostrar más", en la menor presencia femenina en ciertos cargos, en la asociación de la operación directa con lo masculino y en la exigencia de construir credibilidad a partir del desempeño constante. Esto permite comprender que la discriminación de género en minería no siempre se manifiesta mediante actos directos, sino también a través de prácticas normalizadas que reproducen desigualdades en el reconocimiento profesional.

Asimismo, los resultados muestran que la inclusión laboral femenina no se puede medir únicamente por la cantidad de mujeres dentro de una compañía. Si bien las

entrevistadas reconocen que actualmente hay más mujeres en diferentes áreas de la unidad minera, también señalan que la participación femenina continúa siendo menor en cargos operativos, de supervisión y de liderazgo estratégico. Esta situación se relaciona con lo planteado por Caro et al. (2021), quienes indican que las mujeres que alcanzan posiciones de liderazgo en minería suelen enfrentar tensiones vinculadas al reconocimiento, la legitimidad y los roles tradicionales de género. En el caso de Cerro Lindo, las trabajadoras reconocen los avances, pero también identifican la necesidad de contar con más referentes femeninos en posiciones visibles de liderazgo.

Respecto al primer objetivo específico, referido a identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo, los testimonios muestran que la capacitación ha sido una vía importante para abrir oportunidades laborales. Esto se observa especialmente en el caso de las operadoras de equipo pesado, quienes ingresaron a la minería a partir de programas de formación dirigidos a mujeres de comunidades cercanas. Una de ellas señaló: *"Nos dieron capacitación para aprender a manejar el scoop y conocer cómo es trabajar dentro de mina"* (Entrevista 02). Este hallazgo confirma que la capacitación puede convertirse en una estrategia de inclusión, pues reduce brechas iniciales de experiencia, fortalece competencias y permite que más mujeres accedan a funciones tradicionalmente masculinizadas.

No obstante, el acceso al empleo no garantiza por sí mismo la permanencia ni el desarrollo profesional. Las entrevistas muestran que las mujeres deben atravesar procesos de adaptación al ritmo de trabajo, a los turnos, a la convivencia en campamento, a la cultura operativa y a las dinámicas de equipos mayoritariamente masculinos. En este punto, la economía feminista permite ampliar la comprensión del problema, pues evidencia que las trayectorias laborales de las mujeres están atravesadas por responsabilidades familiares y de cuidado que pueden afectar de manera diferenciada su permanencia en sectores exigentes como la minería. Esta situación se refleja en el testimonio de una trabajadora que señaló: *"En minería los turnos y las distancias a veces hacen que sea complicado para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos"* (Entrevista 03). Desde esta perspectiva, las barreras no se ubican únicamente dentro del puesto de trabajo, sino también en la relación entre trabajo, familia y organización social del cuidado.

En relación con la permanencia laboral, los resultados muestran que la capacitación tiene un papel fundamental para reducir barreras de acceso y fortalecer la trayectoria de las

mujeres dentro de la organización. Las entrevistadas que ingresaron a funciones operativas señalaron que los procesos formativos les permitieron aprender el manejo de equipos, conocer los protocolos de seguridad y adaptarse al entorno minero. De igual manera, las profesionales técnicas y de gestión destacaron la importancia de la capacitación continua en seguridad, liderazgo, mejora continua, gestión de operaciones y herramientas digitales, tal como lo menciona una de las entrevistadas: *"...donde viaje a Brasil a capacitarme en liderazgo, inteligencia emocional, desarrollo de habilidades blandas que ayudan en el día a día."* (Entrevista 01). Estos hallazgos coinciden con lo señalado por el Banco Mundial (2023), que identifica la formación técnica como una estrategia clave para ampliar la participación femenina en sectores extractivos, y con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2022), que reconoce la educación especializada como un mecanismo para reducir brechas de género en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

No obstante, los resultados también muestran que la capacitación, aunque necesaria, no es suficiente para garantizar inclusión plena. Las entrevistadas reconocen oportunidades de formación y crecimiento interno, pero también advierten que la presencia femenina en cargos de liderazgo operativo y posiciones estratégicas sigue siendo reducida. En este punto, la investigación permite distinguir entre acceso a oportunidades formativas y acceso efectivo a espacios de decisión. Esta diferencia resulta relevante porque evidencia que la inclusión laboral no debe medirse únicamente por la cantidad de mujeres capacitadas o contratadas, sino por la posibilidad real de que esas mujeres construyan trayectorias de ascenso, liderazgo y reconocimiento dentro de la estructura organizacional.

Este hallazgo dialoga con los aportes de Cameron (2023), quien señala que las mujeres jóvenes en minería enfrentan mayores presiones para demostrar competencia técnica y liderazgo en equipos predominantemente masculinos. En el caso estudiado, esta situación se observa en los relatos de profesionales jóvenes que han debido sostener su credibilidad mediante resultados, preparación y desempeño constante. Sin embargo, también se identifican avances importantes: varias entrevistadas han desarrollado trayectorias progresivas, pasando de prácticas, cargos junior o funciones de soporte a posiciones de mayor responsabilidad. Este aspecto matiza los estudios previos, pues muestra que, si bien las barreras persisten, también existen procesos organizacionales que permiten abrir espacios de crecimiento femenino.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a analizar los factores culturales

y organizacionales que contribuyen a la discriminación y exclusión de mujeres, los resultados evidencian que la cultura minera sigue desempeñando un papel central. Las entrevistadas identifican que la minería continúa siendo percibida, en muchos casos, como un espacio principalmente masculino, especialmente en áreas operativas, de supervisión de campo y liderazgo técnico. Aunque la unidad minera ha incorporado mujeres en distintas áreas, todavía se observa una distribución desigual de funciones, donde las mujeres tienen mayor presencia en espacios de soporte, gestión, seguridad, planeamiento o administración, mientras que los hombres continúan predominando en la operación directa y en ciertos niveles de mando.

Esta segregación ocupacional no siempre responde a decisiones explícitas, sino a patrones culturales que orientan las trayectorias laborales de hombres y mujeres hacia determinados espacios. Desde la teoría de género y desigualdad laboral, este resultado permite comprender que las brechas no se sostienen únicamente en normas formales, sino también en representaciones sociales que asignan capacidades diferenciadas según el género. En ese sentido, los hallazgos de la investigación muestran que la inclusión femenina en minería exige transformar no solo los procesos de contratación o capacitación, sino también los imaginarios que definen quiénes son considerados naturalmente aptos para liderar, operar o tomar decisiones en el ámbito minero.

En relación con lo expuesto, la discriminación o estereotipación de funciones va de la mano. Las entrevistadas no necesariamente describen situaciones generalizadas de discriminación abierta, pero sí mencionan comentarios, bromas, dudas o actitudes iniciales que reflejan prejuicios de género. Expresiones como *"a ver si aguantas el ritmo"* (Entrevista 02) o "*a ver cuánto dura la ingeniera*" (Entrevista 04) evidencian que las formas sutiles de discriminación pueden estar presentes en la convivencia laboral y afectar la experiencia de las trabajadoras.

Esta asociación diferenciada de funciones también aparece en el testimonio de una participante, quien señala que *"a veces asumen que las mujeres van a sentirse más cómodas en laboratorio o en oficina y menos en operación o planta"* (Entrevista 13). Esta percepción evidencia que los estereotipos de género pueden influir no solo en la valoración de las capacidades, sino también en las expectativas respecto de los espacios laborales considerados más apropiados para las mujeres.

Estos hallazgos permiten comprender que la discriminación en minería no siempre se manifiesta de manera directa, sino que puede expresarse en prácticas simbólicas que cuestionan la autoridad, la resistencia o el conocimiento técnico de las mujeres. En ese sentido, la inclusión laboral requiere transformar no solo las políticas formales, sino también las percepciones y relaciones cotidianas dentro de los equipos de trabajo. Esto coincide con lo planteado por Cameron (2023), quien sostiene que la inclusión femenina en minería no debe centrarse únicamente en alcanzar metas numéricas, sino en construir espacios respetuosos y adecuados para el desarrollo pleno de las trabajadoras.

Es aquí donde también podemos decir que las políticas institucionales de inclusión aparecen, en este contexto, como un avance importante, pero todavía perfectible. Las entrevistadas reconocen iniciativas vinculadas con diversidad, equidad, apoyo a la maternidad, prevención del hostigamiento y capacitación de mujeres; sin embargo, también señalan que estas acciones deben ser más visibles, sostenidas y cercanas a la realidad cotidiana de la operación. Una entrevistada señaló: *"Las políticas son el primer paso, pero lo importante es cómo se viven en el día a día"* (Entrevista 08). Este hallazgo permite diferenciar entre la existencia formal de políticas y su apropiación práctica por parte de las trabajadoras. Las políticas pueden estar diseñadas desde la organización, pero su impacto depende de que lleguen efectivamente a los equipos, sean comprendidas por los trabajadores y se traduzcan en cambios concretos en la convivencia diaria.

En este punto, los resultados se relacionan con el enfoque del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2022), que entiende la inclusión laboral como un proceso que requiere condiciones efectivas de participación, permanencia y desarrollo en igualdad de oportunidades. Desde esta perspectiva, los programas institucionales son necesarios, pero requieren articulación con acciones de sensibilización, seguimiento y evaluación. La experiencia de Cerro Lindo muestra que las trabajadoras valoran las iniciativas existentes, pero también demandan mayor continuidad y presencia en la operación. Esto confirma que la inclusión no puede limitarse al diseño de políticas, sino que debe expresarse en prácticas organizacionales sostenidas.

El clima laboral y las relaciones de género también emergen como factores decisivos para la inclusión femenina. Las entrevistas muestran que el apoyo de compañeros, la coordinación entre áreas y el reconocimiento del desempeño favorecen la adaptación y permanencia de las mujeres. Sin embargo, estos elementos conviven con una cultura donde

las trabajadoras aún deben construir legitimidad en espacios donde son minoría. De esta manera, el clima laboral no puede analizarse sólo como un indicador de satisfacción, sino como una dimensión relacional de la inclusión. La forma en que se comunica se delega, se escucha y se reconoce a las trabajadoras influye directamente en su experiencia laboral.

Este hallazgo coincide con lo planteado por la OIT (2020, 2021) y el Banco Mundial (2023), que identifican el clima organizacional y las relaciones de género como factores determinantes para la retención y bienestar de las mujeres en minería. En el caso de Cerro Lindo, las entrevistadas no reducen la inclusión al acceso al empleo, sino que la vinculan con la posibilidad de trabajar en un entorno donde exista respeto, colaboración, confianza y reconocimiento. Por ello, la inclusión debe entenderse también como una experiencia cotidiana que se construye en las relaciones laborales y no únicamente en los documentos institucionales.

Frente a estos desafíos identificados, las estrategias de mejora propuestas por las entrevistadas evidencian una comprensión integral de la inclusión. Las trabajadoras plantean la necesidad de promover más oportunidades para mujeres desde la etapa formativa, fortalecer la capacitación para mujeres de comunidades cercanas, implementar mentorías, visibilizar liderazgos femeninos, sensibilizar a los equipos y mejorar el acompañamiento en procesos como la maternidad y el retorno al trabajo. Estas propuestas muestran que la inclusión no puede abordarse desde una sola acción, sino desde un conjunto de medidas sostenidas que articulen formación, cultura organizacional, liderazgo y bienestar.

Es en este marco que se evidencia un aspecto especialmente relevante: la importancia atribuida al Trabajo Social. Las entrevistadas reconocen que la inclusión laboral femenina no solo requiere políticas, capacitaciones o indicadores de participación, sino también espacios de escucha, acompañamiento, orientación y prevención de conflictos. En un entorno marcado por turnos prolongados, distancia del hogar, convivencia en campamento y exigencias operativas, el Trabajo Social aparece como una disciplina capaz de atender dimensiones personales, familiares y organizacionales que influyen en la permanencia y bienestar de las trabajadoras.

Y es importante señalar lo identificado por las entrevistadas donde nos comentan que *"... [el área de] Bienestar Social termina siendo el primer espacio donde una persona se siente escuchada de verdad"* (Entrevista 11), mientras que otra indicó que puede ser *"un*

puente importante para mejorar la inclusión real, no solo en papel" (Entrevista 08). Estas expresiones permiten comprender que el Trabajo Social no debe ser entendido únicamente como una función administrativa o asistencial, sino como una disciplina capaz de articular el bienestar de las trabajadoras con las políticas institucionales de inclusión.

Desde los aportes de Valencia (2021), Huiza (2023) y Asencio (2024), quienes destacan el papel del Trabajo Social en procesos de inclusión, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de la participación de mujeres en contextos productivos y comunitarios. En la presente investigación, el aporte del Trabajo Social se observa en tres niveles. En el plano individual, mediante la escucha, orientación y acompañamiento a trabajadoras que enfrentan dificultades personales, familiares o laborales. En el plano grupal, promoviendo la convivencia, redes de apoyo y sensibilización sobre igualdad de género. Y en el plano organizacional, articulando con el área como Recursos Humanos, específicamente el área de Bienestar Social y líderes operativos para que las políticas de inclusión se acerquen a la experiencia real de las trabajadoras.

Desde esta mirada, el Trabajo Social no debe comprenderse como un área limitada a la atención asistencial o administrativa, sino como un actor estratégico para impulsar procesos de cambio cultural. Su intervención puede contribuir a identificar barreras invisibilizadas, fortalecer el clima laboral, acompañar situaciones de vulnerabilidad, promover espacios de diálogo y articular acciones que permitan que la inclusión se traduzca en prácticas concretas. Este aporte resulta especialmente importante en la minería, donde la prioridad operativa puede invisibilizar dimensiones humanas vinculadas al bienestar, la conciliación familiar, la salud emocional y la convivencia laboral.

En conjunto, los resultados de la investigación permiten sostener que la inclusión laboral femenina en la Unidad Minera Cerro Lindo se encuentra en un proceso de avance progresivo, pero aún incompleto. Las mujeres entrevistadas han logrado incorporarse a espacios técnicos, operativos, administrativos y de liderazgo; sin embargo, su experiencia sigue condicionada por estereotipos, exigencias de validación, segregación ocupacional y brechas en el acceso a cargos estratégicos. Estos hallazgos confirman lo señalado por la literatura revisada, pero también aportan un matiz relevante: en el caso estudiado, las barreras no se expresan principalmente como exclusión directa, sino como formas de desigualdad que operan en las relaciones cotidianas y en las oportunidades reales de desarrollo.

Finalmente, la discusión permite afirmar que la inclusión laboral de las mujeres en minería no puede reducirse a su presencia numérica dentro de la organización. Implica garantizar condiciones para el acceso, la permanencia, el desarrollo profesional, el reconocimiento, el liderazgo y el bienestar. En ese proceso, el Trabajo Social cumple un rol fundamental como puente entre las políticas institucionales y la experiencia cotidiana de las trabajadoras. Desde esta perspectiva, avanzar hacia una minería más inclusiva requiere intervenir tanto en las condiciones estructurales de acceso y desarrollo como en las prácticas culturales y relacionales que sostienen la vida laboral dentro de la unidad minera.

5. Conclusiones

Primera. La inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A. se encuentra en un proceso de avance, evidenciado en su incorporación a diferentes funciones y en las oportunidades de formación y desarrollo identificadas por las participantes. Sin embargo, los resultados muestran que el acceso al empleo no garantiza por sí mismo una inclusión efectiva, debido a que persisten factores culturales, sociales y organizacionales que pueden condicionar su permanencia, reconocimiento y desarrollo profesional. En este sentido, la inclusión debe comprenderse como un proceso que comprende no solo el ingreso de mujeres, sino también condiciones para su participación, crecimiento, liderazgo, bienestar y reconocimiento dentro del entorno laboral.

Segunda. Respecto de los factores culturales y sociales, se identificó que persisten representaciones de género asociadas a la masculinización histórica de la actividad minera, particularmente en funciones operativas, de supervisión y liderazgo. Estas se manifiestan principalmente mediante expectativas diferenciadas sobre las capacidades de las mujeres, cuestionamientos iniciales sobre su desempeño y mayores exigencias de validación profesional, más que a través de mecanismos abiertos o generalizados de exclusión. Asimismo, las responsabilidades familiares y de cuidado, junto con las características propias del régimen minero, como los turnos y la distancia respecto del hogar, pueden influir en la permanencia y desarrollo laboral de las trabajadoras.

Tercera. En relación con los factores organizacionales, las participantes reconocen avances vinculados con políticas de diversidad e inclusión, capacitación, desarrollo profesional, movilidad interna y medidas de apoyo a la maternidad. No obstante, los hallazgos evidencian que estas oportunidades no se manifiestan de manera homogénea en todas las funciones y niveles de responsabilidad, particularmente en determinados espacios operativos y de liderazgo. Por ello, la inclusión efectiva depende no solo de la existencia de políticas y programas institucionales, sino también de su aplicación cotidiana, visibilidad y capacidad para traducirse en oportunidades reales de desarrollo y participación.

Cuarta. Respecto del rol del Trabajo Social, dentro del área de Bienestar Social, las trabajadoras entrevistadas perciben que esta disciplina puede contribuir a la inclusión laboral femenina mediante acciones vinculadas con la escucha, orientación, acompañamiento,

sensibilización, prevención y articulación organizacional. Desde sus percepciones, su aporte adquiere especial relevancia frente a situaciones relacionadas con el bienestar, la conciliación trabajo-familia, el clima laboral y las relaciones interpersonales. En este sentido, el Trabajo Social puede constituirse en un vínculo entre las necesidades y experiencias de las trabajadoras y las acciones organizacionales orientadas a promover condiciones laborales más inclusivas.

Finalmente, la investigación permite concluir que la inclusión laboral de las mujeres en la Unidad Minera Cerro Lindo es un proceso en construcción. Hay avances que deben reconocerse y valorarse, pero también brechas que todavía necesitan ser atendidas. Las experiencias de las trabajadoras muestran que ingresar a la minería es importante, pero no suficiente. También es necesario permanecer, crecer, liderar, sentirse valorada y trabajar en un entorno donde el respeto y el bienestar sean parte de la cultura diaria. En ese camino, el Trabajo Social tiene mucho por aportar, porque permite mirar la inclusión desde lo humano, desde la escucha y desde la posibilidad de construir una minería más equitativa, sensible e inclusiva.

Recomendaciones

Primera. Fortalecer el seguimiento de la inclusión laboral femenina. Se recomienda que las áreas corporativas de Recursos Humanos como la de la Unidad Minera, en coordinación con los liderazgos de la unidad, realicen un seguimiento periódico de la participación y desarrollo de las mujeres dentro de la organización. Este seguimiento podría considerar indicadores diferenciados por área y nivel de responsabilidad, tales como participación femenina, permanencia, acceso a capacitación, movilidad interna y presencia en posiciones de liderazgo. Asimismo, se recomienda complementar los indicadores cuantitativos con mecanismos periódicos de consulta sobre la percepción de inclusión y clima laboral de las trabajadoras. La revisión semestral de esta información permitiría identificar avances, brechas y oportunidades de mejora en las acciones implementadas.

Segunda. Fortalecer las acciones de sensibilización sobre igualdad de género en los equipos de trabajo**.** Se recomienda desarrollar espacios periódicos de sensibilización dirigidos principalmente a líderes, supervisores y equipos de las áreas operativas, abordando situaciones concretas identificadas en la investigación, como los estereotipos sobre las capacidades de las mujeres, los comentarios o bromas relacionados con el género, la validación diferenciada de opiniones y la asignación de determinadas funciones. Estas acciones podrían ser articuladas entre la Gerencia de Recursos Humanos, en específico con las áreas de Business Partner y Bienestar Social, y los liderazgos de la unidad. Su seguimiento podría considerar la participación de los trabajadores en estos espacios y la evolución de la percepción de las trabajadoras respecto del trato, respeto e igualdad de oportunidades dentro de sus equipos.

Tercera. Promover el desarrollo profesional y la participación de mujeres en espacios de liderazgo. Se recomienda complementar las oportunidades de capacitación existentes con mecanismos de acompañamiento al desarrollo profesional, tales como mentorías, identificación de potencial, participación en proyectos, movilidad interna y visibilización de referentes femeninos. Estas acciones deberían considerar especialmente a trabajadoras que se encuentran en etapas iniciales o intermedias de su trayectoria y que manifiesten interés en asumir mayores responsabilidades. Como mecanismos de seguimiento podrían considerarse la participación femenina en programas de desarrollo, los movimientos internos, las promociones y la evolución de la presencia de mujeres en posiciones de supervisión, liderazgo y toma de decisiones.

Cuarta. Fortalecer las medidas de acompañamiento relacionadas con la conciliación entre trabajo, familia y responsabilidades de cuidado. Considerando las características del régimen minero y las experiencias recogidas en la investigación, se recomienda que Recursos Humanos, en soporte con Bienestar Social, evalúen periódicamente las necesidades de las trabajadoras relacionadas con maternidad, retorno al trabajo, responsabilidades familiares y situaciones que puedan afectar su permanencia o bienestar. Desde Trabajo Social, este acompañamiento puede desarrollarse mediante orientación individual, identificación de necesidades, articulación con los mecanismos institucionales disponibles y seguimiento de situaciones que lo requieran. Como indicador de seguimiento podrían considerarse la utilización y valoración de las medidas existentes, así como las principales necesidades identificadas durante los espacios de acompañamiento.

Quinta. Fortalecer la participación del Trabajo Social como instancia de escucha, orientación y articulación frente a las necesidades identificadas por las trabajadoras. De acuerdo con las percepciones recogidas en la investigación, se recomienda promover espacios periódicos de escucha que permitan identificar situaciones relacionadas con clima laboral, relaciones interpersonales, conciliación trabajo-familia y experiencias que puedan afectar el bienestar y la inclusión de las trabajadoras. La información obtenida, preservando la confidencialidad de los casos individuales, puede contribuir a identificar tendencias y articular acciones preventivas con Recursos Humanos y los liderazgos correspondientes. El seguimiento podría realizarse mediante el registro de temáticas recurrentes, acciones preventivas desarrolladas y percepción de las trabajadoras respecto de los espacios de orientación y acompañamiento.

Referencias Bibliográficas

Acker, J. (1990). Jerarquías, empleos, cuerpos: Una teoría de las organizaciones con perspectiva de género. *Gender & Society, 4* (2), 139–158. DOI: 10.1177/089124390004002002. Obtenido de: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124390004002002

Aparicio Araujo, C. del R., Mayor Ichavautis, JE, Montes de Oca Orellana, GJ, & Ruiz Huancas, HM (2026). *Análisis de prácticas de igualdad de género en minería y agroindustria y propuesta para su implementación en otros sectores* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP. Obtenido de: https://tesis.pucp.edu.pe/items/772c8089-0bd7-4d83-bf96-5ec1e71164a3

Arbeláez Agudelo, B. M. (2020). Intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. (2020). *Revista De La Facultad De Trabajo Social*, *24*(24), 82-88. Obtenido de: https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2681

Asencios, C. (2023). *Impacto de la inclusión laboral y responsabilidad social empresarial de la empresa Ferrocarril Central SA 2020.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13084/8127

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). La inclusión laboral: ¿qué es y por qué tiene que importarnos? Blogs del BID. https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos

Banco Mundial. (s. f.). *Labor force participation rate (% of population).* Gender Data Portal. Recuperado el 07 de mayo de 2026. https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-acti-zs

Barrios, M. (2024). El empoderamiento femenino y desarrollo empresarial comunal minero: el caso de Konchukos Textil. [Tesis para optar al título de Licenciada en Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú] Obtenido de: https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ddeabedf-0607-4abd-937a-

9c9d0a6fe7cb/content

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa

Bruna Orrego, C. D., & Maldonado Contreras, C. P. (2021). *Mujeres en la minería: ¿Cómo surgir en un sector dominado por hombres?* [Memoria para optar al título de Periodista, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. DOI: 10.58011/gsy0-k704. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/186502?show=full

Cameron, E. (2023). Proceso transformacional y cambios culturales relacionados con la incorporación de la mujer en la industria minera de la región de Antofagasta, Chile. [Tesis de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile] https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/199166/Proceso-transformacional-y-cambios-culturales.pdf?sequence=1

Caro, P., Román, H., & Armijo, L. (2021). Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y tensiones de género. *Convergencia*. Revista de Ciencias Sociales, 28(1), 1-17. https://doi.org/10.29101/crcs.v28i0.14438

CEPAL. (2005). La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia. Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/ffdd3991-d7d1-4971-98e2-693f42ff1a48

CEPAL. (2024). Minería y género en el Estado Plurinacional de Bolivia: diagnóstico y perspectivas. Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/45ad90be-3fe5-449e-a573-a277782fb273

Chávarri, A. (2023). Sistematización y caracterización de las mujeres en la mediana y gran minería del Perú. [Tesis de Maestría en Regulación, Gestión y Economía Minera, Pontificia Universidad Católica del Perú] https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d48b6ffd-b979-4b41-a993-6dd86436e65b/content

Cifuentes, J. & Güiza, L. (2021). El rostro de la mujer minera en Colombia: un análisis a partir del enfoque de género. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18, 1-17. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr18.rmmc

Congreso de la República del Perú. (1993). Obtenido de Constitución Política del Perú: https://www4.congreso.gob.pe/

Congreso de la República del Perú. (2007). Obtenido de Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf

Connell, RW & Messerschmidt, JW (2005). Masculinidad hegemónica: repensando el concepto. *Gender & Society, 19* (6), 829–859. DOI: 10.1177/0891243205278639. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8194895

Daniel, L. (2024). Mitigating the Barriers to Female Inclusion in the Mining Sector: A Framework for Change. *Open Journal Of Business And Management*, *12*(05), 3208-3222. https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.125161

Eiter, B. M., Dugdale, Z. J., Robinson, T., Nixon, C. T., Lawson, H., Halldin, C. N., & Stazick, C. (2023, 22 de marzo). A focus on the occupational safety and health of women in mining. NIOSH Science Blog. Obtenido de: https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/2023/women-in-mining.html

Escalona, D. (2021). Mujeres y minería. Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de geografía Norte Grande* (80), 129-148. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022021000300129

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2014). Definición global de trabajo social. Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Obtenido de: https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/

Fierro Fimbres, M., & Lutz Ley, A. N. (2023). Políticas organizacionales. Discriminación y segregación ocupacional femenina en la minería metálica de gran escala en Sonora, México. *Revista de El Colegio de San Luis, 13*(24). Obtenido de

https://doi.org/10.21696/rcsl132420231538

Gómez, P., & Angelcos, N. (2018). Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados. *Temas Sociológicos*(22), 49-86. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780101

Guillermo Ucañan, A. A., & Torero Jaymez, A. (2024). *La evolución del rol femenino en las empresas de mediana minería. Región Lima, 1990–2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/entities/publication/39977a5d-aad5-56a8-a2ad-55f6f1b57bfd

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., & Baptista Lucio, P. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612

Hirata, H. y Kergoat, D. (2007). Nuevas configuraciones de división sexual del trabajo. *Cadernos de Pesquisa, 37* (132), 595–609. DOI: 10.1590/S0100-15742007000300005. Obtenido de: https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344/348

Huaman, E. & Quispialaya, S. (2022). L*iderazgo transformacional en mujeres y su influencia en la eficiencia de las áreas de seguridad de la Gran Minería, Zona Centro del Perú, 2021*. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] http://hdl.handle.net/10757/660708

Huaman, E., & Quispialaya, S. (2022). *Liderazgo transformacional en mujeres y su influencia en la eficiencia de las áreas de seguridad de la Gran Minería, Zona Centro del Perú, 2021.* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de http://hdl.handle.net/10757/660708

Huapaya Nava, M., Méndez, D., Manrique, A., & Vallejo, E. (2024). *Brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero energético*

peruano. Banco Interamericano de Desarrollo. https://doi.org/10.18235/0005537

Huiza, A. (2023). *Factores socioeconómicos en la participación comunal de las mujeres, en la comunidad minera de Taca, provincia de Fajardo, Ayacucho, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social] Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de https://repositorio.unsch.edu.pe/items/4867e9e4-e3b0-4e10-8a3f-250de3a4622d

International Organization for Standardization. (2010). *ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social*. ISO.

Mahlasela, M. M., Madumo, M. M., & Randa, M. B. (2023). Women's perceived working conditions in the mining industry: A qualitative study. Health SA Gesondheid, 28(0), a2212. https://doi.org/10.4102/hsag.v28i0.2212

Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. Qualitative Health Research, 26(13), 1753–1760. https://doi.org/10.1177/1049732315617444

Manrique, H., & Sanborn, C. (2021). *La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación.* Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/85ca26ff-0154-4b6a-942e-36305b204c52/content

Ministerio de Energía y Minas. (2016). Obtenido de Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (D.S. N.º 024-2016-EM): https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/741887-024-2016-em

Ministerio de Energía y Minas. (2025). *Informe de Empleo Minero 2025*. Ministerio de Energía y Minas. Obtenido de: https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/4350615-informe-de-empleo-minero

Ministerio de Energía y Minas. (2026). *Boletín Estadístico Minero*. Ministerio de Energía y Minas. Obtenido de: https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/8470716-boletin-estadistico-minero-junio-2026

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). Obtenido de Ley N.º 27942 –

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Prevenc_Hostiga.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2022). Obtenido de Plan Nacional de Igualdad de Género 2022–2027: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). Obtenido de Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38

Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU. https://sdgs.un.org/es/2030agenda

Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* Washington D.C.: Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1suhvt3*_ga*MzI0Nzc1ODI2LjE3MTgyMzYzMjk.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTc0MDQzOTk4NC42LjAuMTc0MDQzOTk4NC4wLjAuMA

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Obtenido de Convenio 156: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La mujer en la minería: Hacia la igualdad de género*. Ginebra: Departamento de Políticas Sectoriales. https://www.ilo.org/es/publications/la-mujer-en-la-mineria-hacia-la-igualdad-de-genero

Organización Internacional del Trabajo. (2025a). *Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-

caribe

Organización Internacional del Trabajo. (2025, 17 de septiembre). *Minería con igualdad: concluye en Lima reunión sectorial sobre la mujer en la minería en América Latina.* Obtenido de: https://www.ilo.org/es/resource/news/mineria-con-igualdad-lima-reunion-sectorial-mujer-america-latina

ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género: un camino por recorrer. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres

Organización Internacional de Normalización. (2010). ISO 26000:2010 Guía sobre responsabilidad social. ISO. https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es

Orrego, C. & Maldonado, C. (2021). Mujeres en la minería: ¿Cómo surgir en un sector dominado por hombres? Memoria para optar al título de Periodista, Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177284

Palacio, N., & Taborda, L. (2024). *Mujeres mineras: significados de su inserción laboral y su relación con el territorio.* Envigado: Institución Universitaria de Envigado. Obtenido de https://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/handle/20.500.12717/3229

Pérez, D. (2023). *Innovación social en la experiencia del impacto de la inclusión de mujeres en la operación de minería subterránea en el municipio de Guacheta, Cundinamarc*a. [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/58982/dperezped.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Salvatierra, GM (2025). Fortaleciendo el vínculo entre el área de Gestión Humana y los trabajadores: Experiencia de prácticas de Trabajo Social en el rubro minero, 2024-2025. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de: https://gestionrepo.unmsm.edu.pe/items/d24d0180-2c8a-4347-a707-3f60ea8ec6e5?utm_source=chatgpt.com

Perks, R., & Schulz, K. (2020). Gender in oil, gas and mining: An overview of the global

stateof-play. The Extractive Industries and Society, 7(2), 380-388. doi: https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.04.010

Povea, I. (2020). Mujeres y minería en la América colonial: una introducción. *Chronica Nova, 46*, 11-20. Obtenido de https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/65572/16336-49458-1-PB.pdf?sequence=1

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). Mujeres y la minería del futuro. https://www.undp.org/es/peru/publicaciones/mujeres-y-mineria-del-futuro

Ramdoo, I., Tekinbas, E., Provencher, M., Meireles, C. P. R., & Blundi, D. (2023, abril). Women and the Mine of the Future: Global Report. International Institute for Sustainable Development. https://www.iisd.org/system/files/2023-04/women-mine-of-the-future-global-report.pdf

Responsible Mining Foundation. (2020). *La minería y los ODS: Actualización de la situación en 2020.* Washington D.C.: Columbia Center. Obtenido de https://www.responsibleminingfoundation.org/app/uploads/RMF_CCSI_Mining_and_SDGs_SP_Sept2020.pdf

Rodríguez, M. (2020). *Liderazgo y participación política femenina en contextos de proyectos extractivos y conflictos eco territoriales: el caso de las Bambas*. [Tesis de Bachiller en Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú] https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c6fb1e03-bd75-423f-815d-c94ac2202ee9/content

Rojas, C., Piquer, D., & Rojas, C. (2022). *Análisis de género del empleo y las competencias en el sector minero a gran escala Caso Chileno.* Santiago: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de https://www.iisd.org/system/files/2023-07/women-mine-of-the-future-chile-es.pdf

Scientific Research Publishing Corporation. (2024, 12 de agosto). Mitigating the barriers to female inclusion in the mining industry. Scientific Research, 135821. https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=135821

Scott, JW (1986)**.** Género: una categoría útil de análisis histórico. *The American Historical*

Review, 91 (5), 1053–1075. DOI: 10.2307/1864376. Obtenido de: https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994/14517

Tapia Moya, C. (2021). *Segmentación y segregación del mercado laboral: Aproximación a la participación femenina subcontratada en la minería chilena* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/201755

Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource (4th ed.). Wiley

Vaccaro, G. (2022). Mujeres y minería del futuro: primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo en Perú. Obtenido de: https://www.undp.org/es/peru/publicaciones/mujeres-y-mineria-del-futuro

Valencia, J. (2021). *Trabajo social y un enfoque diferencial desde la minería artesanal.* Bello: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16447

Vázquez, V., & Peña, E. (2023). Mujeres, agua y minería de titanio en el Soconusco, Chiapas. *Cuicuilco. Revista de ciencias antropológicas, 29*(85), 265-287. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-84882022000300265&script=sci_arttext

Vrankovich, K., et al. (2024, 26 de marzo). Qualitative understandings of sexual violence prevention in male-dominated industries. Global Health Action, 17(1), 2446720. https://doi.org/10.1080/17441692.2024.2446720

Weill, C. (2024). La otra cara de la moneda. Género, sexualidad y violencia en el contexto de la minería informal en Cotabambas y Chumbivilcas. Revista Andina, 61(1), 7-35. https://doi.org/10.4067/S0185-02282024000100007

Weill, C., & Layme Choqque, Y. (2024). Boom minero, transformaciones socioeconómicas y relaciones de género en Colquemarca, Chumbivilcas (Cusco). En Perú: El problema agrario en debate. SEPIA XX. SEPIA. https://www.researchgate.net/publication/388555847_Boom_minero_transformacio

nes_socioeconomicas_y_relaciones_de_genero_en_Colquemarca_Chumbivilcas_Cusco

Yánez Paz, J. S. (2018). *El rol de la asociatividad como medio de inclusión laboral de género: caso Asociación de Mujeres Jancheras "Las Águilas" del sector minero Camilo Ponce Enríquez, en la provincia del Azuay.* [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. http://8.242.217.84:8080/xmlui/handle/123456789/3282

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE Publications. https://www.researchgate.net/publication/308385754_Robert_K_Yin_2014_Case_Study_Research_Design_and_Methods_5th_ed_Thousand_Oaks_CA_Sage_282_pages

Zárate, L. & Sánchez, M. (2024). De las entrañas a la superficie: Cultura organizacional, liderazgo femenino y desigualdad de género en las minas de México. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 13(25), 1-33. https://doi.org/10.23913/ricsh.v13i25.323

APÉNDICE

Apéndice A: Guía de Entrevista



Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Universidad del Perú. Decana de América.

Facultad de Ciencias Sociales.

Escuela Profesional de Trabajo Social.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Con casco, coraje y convicción: El Trabajo Social frente a los desafíos de género en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources S.A.A.*

Guía de entrevista semiestructurada para trabajadoras mineras

Objetivo: Analizar las barreras que enfrentan las mujeres para su inclusión laboral en la Unidad Minera Cerro Lindo – Nexa Resources Perú S.A.A.

Tipo de instrumento: Entrevista semiestructurada (preguntas abiertas).

Ejes y preguntas:

- **Experiencia laboral de las mujeres en minería:**

1. ¿Podrías contarme cómo ha sido tu experiencia trabajando en la unidad minera?
2. ¿Qué tipo de funciones o roles has desempeñado en tu trayectoria dentro de la empresa?
3. ¿Cómo describirías tu permanencia y adaptación en este espacio laboral?

- **Barreras estructurales y culturales:**

4. ¿Qué dificultades enfrentaste para ingresar a la empresa minera?
5. ¿Consideras que existen estereotipos de género que limitan o condicionan tu labor?
6. ¿Has percibido algún tipo de segregación en cuanto a funciones asignadas a hombres y mujeres?

- **Discriminación de género:**

7. ¿Has vivido situaciones en las que te hayas sentido discriminada por tu condición de mujer?
8. ¿Podrías compartir alguna experiencia relacionada con trato diferenciado o acoso?
9. ¿Cómo reaccionan tus compañeras y compañeros frente a estas situaciones?

- **Políticas institucionales de inclusión:**

10. ¿Qué programas o políticas internas conoces que busquen promover la inclusión de mujeres en la minera?
11. ¿Consideras que estas iniciativas son efectivas en la práctica?
12. ¿Qué aspectos mejorarías en estas políticas?

- **Oportunidades de desarrollo:**

13. ¿Qué oportunidades de capacitación o formación has recibido desde la empresa?
14. ¿Existen posibilidades de ascenso o liderazgo para las trabajadoras?
15. ¿Cómo describirías el apoyo que brinda la empresa para tu desarrollo profesional?

- **Clima laboral y relaciones de género:**

16. ¿Cómo es el ambiente laboral en tu área?
17. ¿Qué tan respetuosas consideras que son las relaciones de género en el trabajo?
18. ¿Te sientes valorada y reconocida en tu equipo de trabajo?

- **Estrategias de mejora:**

19. Desde tu experiencia, ¿qué cambios serían necesarios para lograr una inclusión laboral más equitativa?
20. ¿Qué propuestas o iniciativas podrían implementarse para superar las barreras que enfrentan las mujeres en minería?

- **Rol del Trabajo Social:**

21. ¿Qué papel consideras que puede cumplir el área de Trabajo Social en la empresa para mejorar las condiciones de inclusión laboral femenina?
22. ¿Qué tipo de intervenciones sociales crees que serían más efectivas en este contexto?

- **Cierre de la entrevista:**

23. ¿Hay algún aspecto importante de tu experiencia laboral que no hayamos abordado y quieras compartir?

- ***Agradecimiento por el tiempo y aportes.***

Consentimiento informado: *su participación en esta entrevista es voluntaria y confidencial. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos. No se registrará su nombre*

ni datos personales que permitan identificarla en los informes o resultados de la investigación. Al continuar con esta entrevista, usted acepta participar de manera libre e informada.

¡Gracias por su colaboración y compromiso!