15º Encuentro

Desarrollo de competencias en tiempos de incertidumbre

Santiago - Chile 2024

Es tiempo de ser más

Angeles Collell
Viña San Pedro Tarapacá

Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles
www.redcompetencias.org

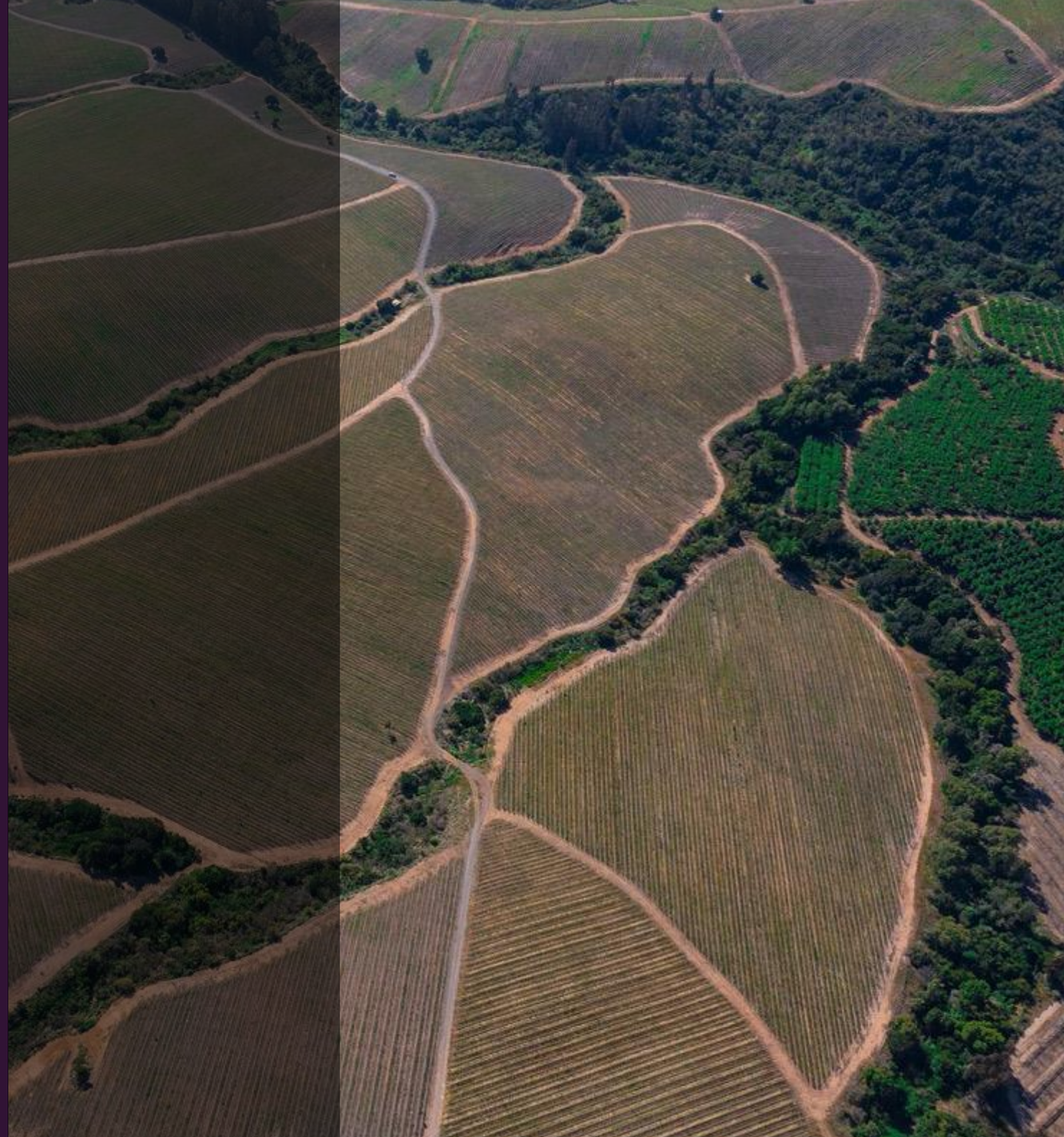
OTIC SOFOFA Capital Humano

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

sence

vspt

WINE GROUP



Es tiempo de ser más:
El desafío de aumentar la participación de mujeres en la industria del vino.

vspt
WINE GROUP

Sobre
VSPT Wine Group

vspt
WINE GROUP

Sobre VSPT

DATOS CLAVES

TOP 20

Productor global

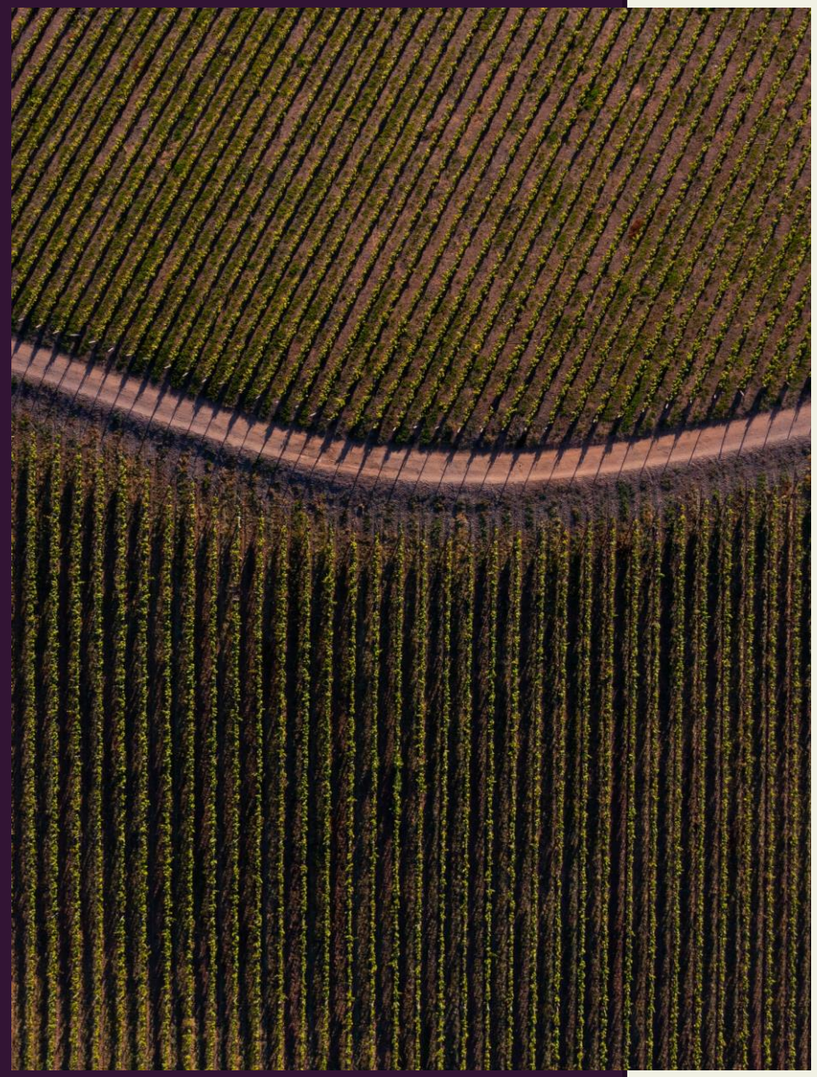
(17.5 millones C9L por año*)

TOP 1 en Chile

Líderes en ventas de vinos y espumantes finos.

TOP 5 en Argentina

En Ventas en el mercado doméstico



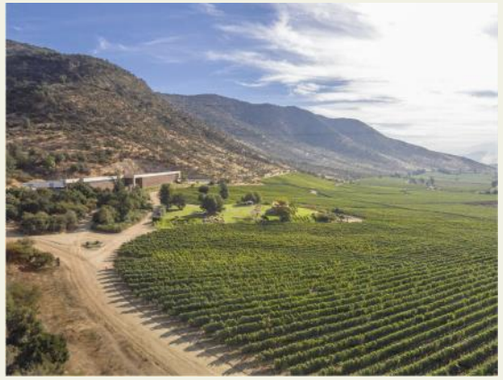
*Fuente: Wine Intelligence

viñamar
de casablanca

VIÑA TARAPACA
DESDE 1874

SAN PEDRO
EST. 1865

LEYDA
COOL.COASTAL.CHILEAN.



MISIONES
DE RENGO

SANTA HELENA

PIONEROS EN EL VALLE DE UCO
LA CELIA
SINCE 1890

GRAFFIGNA

Sólida presencia en los principales valles de Chile y Argentina

Presencia en distintos mercados, para apoyar de mejor forma a nuestros socios.

+1700 alegres colaboradores apasionados por el vino.

vspt
WINE GROUP

Modelo de sustentabilidad

vspt
WINE GROUP

¿Por qué hablar de DEI?

1. Porque estamos en la Industria Vitivinícola

En un mundo diverso, no podemos ser una organización homogénea.

Nuestros consumidores, clientes, marcas, mercados, comunidades y colaboradores SON diversos, debemos tomar una posición.

Principio de Valor Compartido:
Enfoque estratégico que involucra crear valor económico de una manera que también cree valor para la sociedad.
(Porter & Hramer)

Entender la gestión de la diversidad como una actividad estratégica que desarrolla competencias y que asegura el éxito sustentable de la organización.

¿ C Ó M O ?

Teníamos que desarrollar
Un nuevo músculo

Teníamos que desarrollar
Las C O M P E T E N C I A S

vspt

Somos Personas

Es tiempo de Ser MÁS

PROGRAMA DE

Diversidad, Equidad e Inclusión

Línea de Tiempo

2017
Primer Diagnóstico de Diversidad en toda la organización, lo que nos entregó nuestro nivel de maduración.

2017
Pasamos a formar parte de Pride Connection.

2018
Comenzamos a recibir las primeras directrices de diversidad e inclusión por parte de organizaciones expertas.

2019
Lanzamiento del Programa Ser MÁS.

2020
Comenzamos con nuestro Programa de Mentoría de Mujeres.

2021
Ingresamos al programa de Mentorías Anuales de Pride Connection.

2021
Comenzamos una revisión periódica y constante de indicadores de Equidad de Género y a impulsar activamente el aumento de la dotación femenina a través de un comité formal.

2023
Lanzamiento de nuestra Política DEI.

2023
Realizamos nuestro segundo Diagnóstico de Diversidad, Equidad e Inclusión.

2023
Pasamos a formar parte de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN).

2024
Ingresamos al programa de Mentorías Anuales de la ReIN.

¿Qué es **Ser MÁS?**

Ser MÁS es nuestro programa de **Diversidad, Equidad e Inclusión,** el cual está sustentado en el respeto y valoración de todas y todos quienes son parte de VSPT y nuestra sociedad.

Este programa consolida una cultura diversa, equitativa e inclusiva, garantizando la plena participación de ***personas con distintas realidades, orígenes, historias y visiones.***

Tratar a todas las personas, sin importar sus diferencias, de igual manera, con justicia, imparcialidad y tomando en cuenta sus necesidades

IGUALDAD

EQUIDAD

Para esto, nos dimos cuenta que teníamos que desarrollar COMPETENCIAS:

- **Empatía**
- **Comunicación**
- **Equipos integrados**
- **Empoderamiento**
- **Innovación**
- **Autoconciencia**

¿Cómo trabajamos la **Diversidad, Equidad e Inclusión?**

Con el fin de implementar acciones específicas para avanzar en esta materia, hemos identificado nuestros grupos de afinidad, correspondiente a **Equidad de Género, Personas en Situación de Discapacidad, Comunidad LGBTIQ+, Intergeneraciones e Interculturalidad.**

vspt
WINE GROUP

Equidad de Género

Equidad de Género

Se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vida laboral, familiar y personal. Es importante recalcar que no es solo hablar de mujeres, sino cómo hombres y mujeres desarrollamos en VSPT espacios más balanceados y justos.

Zoom **Género**

Participación Laboral	Mujeres	Hombres
VSPT	**31%**	69%
Industria del Vino Chilena	**26%**	74%

	VSPT		Industria del Vino Chileno	
Nivel de Cargo	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**
Directores	**23%**	77%	23%	77%
Líderes	**36%**	64%	27%	73%
Profesionales/Técnicos	**45%**	55%	41%	59%
Operarios/Empleados	**22%**	78%	17%	83%

Nuestra Evolución

Año	M	H
2018	**28,6%**	71,4%
2019	**28,8%**	71,2%
2020	**28,7%**	71,3%
2021	**29,5%**	70,5%
2022	**29,1%**	70,9%
2023	**30,9%**	69,1%
2024	**31,5%**	68,5%

Trabajar a nivel de LÍDERES

- Programa con Mujeres Líderes de VSPT: Gerentas y Subgerentas: #Sisterhood VSPT
- **Competencias Claves a desarrollar: Autoconfianza, networking, visión estratégica, gestión de influencia y liderazgo.**

vspt

Trabajar a nivel de los NUEVOS INGRESOS

- Reformulación Proceso de Atracción de Talento con Perspectiva de Género + Acciones de Vinculación regional.
- **Competencias Claves a desarrollar (internamente): Capacidad analítica, escucha activa, flexibilidad, innovación**

SISTERHOOD VSPT

- Foco de trabajo 1: Empoderamiento Personal
- Foco de trabajo 2: Empoderamiento dentro de la organización/ sistema
- Foco de trabajo 3: Empoderamiento de Otros
- Desarrollo de competencias para poder ser un agente de cambio
- Creación de referentes de liderazgo femenino para el resto de las mujeres en VSPT.
- Construcción de una comunidad que visiliza, crea redes y empodera para la acción.

Sisterhood 2024

Sisterhood 2022

PROCESOS AT C/ PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Comisiones Mixtas
- Pauta de entrevistas para neutralizar el sesgo de género
- Seguimiento de ternas mixtas
- Lenguaje Inclusivo
- Publicaciones
- Relacionamiento con instituciones con perspectiva de género.
- Vinculación regional con foco en la atracción de candidatas mujeres en áreas y cargos poco convencionales.

entrevista
valores y competencias

vspt

CANDIDATO
Nombre
Cargo

ENTREVISTADOR
Nombre
Fecha

VALORES Y COMPETENCIAS	ESCALA DE EVALUACIÓN					PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
excelencia	○	○	○	○	○	○
innovación	○	○	○	○	○	○
integridad	○	○	○	○	○	○
equipos integrados	○	○	○	○	○	○
capacidad analítica	○	○	○	○	○	○
comunicación	○	○	○	○	○	○
empoderamiento	○	○	○	○	○	○

puntaje total de principios ○

OBSERVACIONES DE LA ENTREVISTA

Comunidad UDP Planta Isla de Maipo

APRENDIZAJES & DESAFÍOS

Para este mundo

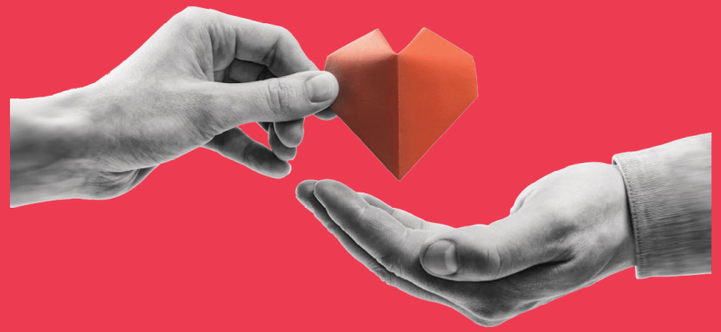
APRENDIZAJES:

- Incorporación a la cultura para trabajar desde la convicción. Clave la sensibilización (versus la imposición).
- No todo depende de variables internas de la organización.
- El músculo SIEMPRE se debe seguir ejercitando.
- Volver a diagnosticar, las empresas cambian.
- Ser capaces de ajustar temáticas según necesidades y momento.

DESAFÍOS:

- Trabajar con paradigmas y juicios toma tiempo.
- KPIS no se movilizan a la velocidad que uno proyecta.
- Conexión con el negocio, y capacidad para cuantificar su relación, no sólo desde lo reputacional o lo deseable.
- Trabajar desde el valor compartido, no desde la “bandera de lucha”.

vspt

Somos
Personas

Es tiempo de
Ser MÁS