



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Escuela de Ciencia Política y Administración Pública

**“IMAGINANDO ROLES DE GÉNERO EN LOS LIDERAZGOS
SINDICALES DEL CHILE DE HOY: UN TRÁNSITO ENTRE LA
PERCEPCIÓN Y LA ACCIÓN”**

**TESIS para optar al Título de Administrador Público con mención en Ciencia
Política**

**Profesor guía: Teresa Pérez Cosgaya
Alumnos: Carolina Seguel Gallegos
Mauricio Tonacca Berríos**

Santiago de Chile, diciembre de 2020.

Dedicamos este trabajo a todos aquellos dirigentes sindicales y sociales que arriesgaron o entregaron su vida para terminar con la dictadura y así poder entregar un Chile libre a sus hijos. En especial, a todas aquellas mujeres dirigentes sociales, sindicales y estudiantiles detenidas desaparecidas, que nunca más volvieron pero que siguen en la memoria. No están olvidadas.

“Así como la historia de la conquista de América la hemos tenido que conocer a través de la pluma de los conquistadores y rarísimamente por el testimonio de sus habitantes originarios, así también, toda la historia referida a las mujeres la hemos debido conocer por la pluma y por la vara de los varones”. Julieta Kirkwood

ÍNDICE

Agradecimientos	7
Resumen	11
Introducción	12
Capítulo 1: El problema y sus antecedentes	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.1.1 Formulación del problema	15
1.1.2 Estado del Arte	18
• Instituciones imaginarias	18
• Roles de liderazgo	19
• Liderazgo femenino	20
1.2 Pregunta de investigación	20
1.3 Supuesto	20
1.4 Objetivos	20
1.4.1 General	20
1.4.2 Específicos	20
1.5 Justificación disciplinaria	21
1.6 Limitaciones del estudio	21
1.7 Marco metodológico	22
1.8 Marco metodológico conceptual	25
1.9 Operalización de variables	27
1.10 Marco teórico	31

1.10.1 Representaciones sociales	31
1.10.2 Liderazgo	33
1.10.3 Género	34
1.10.4 Techo de cristal	36
1.10.5 Marco teórico conceptual	38
Capítulo 2: Marco histórico y Marco institucional	39
Capítulo 3: Análisis de la información y sus resultados	47
3.1 Análisis dimensional según inventario de roles sexuales de Bem	47
3.2 Códigos emergentes - Análisis según la congruencia de roles	54
3.3 Análisis final de variables	60
Capítulo 4: Conclusiones	61
4.1 Conclusiones generales	61
4.2 Conclusiones en relación a los objetivos generales y específicos	63
4.2.1 Conclusión objetivos generales	63
4.2.2 Conclusión objetivos específicos	63
4.3 Conclusiones en relación al testeo de la hipótesis	65
4.4 Conclusiones en relación al aporte disciplinario	65
4.5 Conclusiones en relación al cierre del proceso formativo de los Tesisistas.....	66
4.6 Conclusiones finales	67
Bibliografía	69

ÍNDICE GRÁFICOS:

Mapa N°1	25
Mapa N°2	38
Tabla N°1	27
Tabla N°2	29
Tabla N°3	46
Tabla N°4	48
Tabla N°5	55
Gráfico N°1	44
Gráfico N°2	52
Gráfico N°3	53
Gráfico N°4	54

AGRADECIMIENTOS

El presente apartado se dividirá en tres partes: agradecimientos conjuntos, agradecimientos de Mauricio y agradecimientos de Carolina

Queremos agradecer el esfuerzo y la constancia de todos los profesores involucrados en este proceso académico, pues sus enseñanzas permitieron cumplir este anhelado objetivo de ser profesionales. Quisiéramos, especialmente destacar a los profesores Juan Castañeda, por orientarnos en el proceso inicial de esta tesis; al profesor David Contreras, por regalarnos sus consejos de forma constante; a la profesora Coral Pey, por compartirnos en todo momento su sabiduría; al profesor Daniel Santibáñez, por transformarse en un referente de cultura; a la profesora Susana Basis, pues, sin su ayuda, hubiese sido imposible terminar de buena forma este trabajo investigativo y al profesor Max Iriarte, por transformarse en un manantial de consejos y retroalimentación. También a nuestra profesora guía y Directora de Carrera, Teresa Pérez, quien en cada etapa de esta tesis tuvo la firmeza de mantenernos en un buen camino, todos ellos tuvieron un rol determinante en ayudarnos, motivarnos y orientarnos en el desarrollo de este trabajo.

Agradecemos también al personal de la Universidad Miguel de Cervantes, sobre todo a sus auxiliares y administrativos, por siempre poner frente a nosotros las mejores condiciones para poder llevar a buen puerto esta aventura.

A nuestros entrevistados, quienes tuvieron la generosidad de relatarnos sus experiencias de vida y aceptar todas las preguntas con que los incomodamos, esta investigación ha sido posible gracias a ustedes y sus historias.

Finalmente, pero no menos importante, agradecer a nuestros compañeros y compañeras de curso y de carrera, quienes fueron un bálsamo y una bella compañía, algunos de ellos ya no son sólo compañeros, sino que están en el pequeño grupo de amigos.

Carolina y Mauricio

Durante este proceso académico el cual no estuvo exento de inconvenientes, quisiera agradecer en primera instancia a la mujer que motivó la decisión de terminar mi carrera, ella que constantemente fue mi motivo y refugio, que con su fuerza empujó mis miedos fuera del camino y con su amor supo consolar mis angustias, para poder hoy mirar hacia atrás y poder ver el camino avanzado, y agradecerle con todo mi ser. Gracias Amor, Gracias Anastasiya. También quisiera agradecer a mis hijos por entregarme su cariño constantemente, a Macarena, Sebastián y Jeremy quienes impulsaron mi destino, Camilo y Vicente quienes son gran parte de lo que soy, a Ruslana que con sus pequeños logros ha robado mi corazón, a Javierita que aunque no pueda acariciarte, late cada día en mi corazón. A Carolina, por ser una compañera dedicada y una amiga fiel, con la cual trabajamos de par a par para poder terminar exitosamente esta etapa, a Cristian, Exequiel, y Sergio, por transformarse de compañeros a verdaderos amigos. Finalmente, a todos quienes con su esfuerzo hicieron posible la realización de este sueño.

Mauricio

Mi primer pensamiento de agradecimiento va hacia Dios, por haberme permitido el aquí y el ahora y por los bellos dones que confió en mí.

Este camino ha sido como todas las cosas que vale la pena vivir: con mucho esfuerzo, con momentos brillantes y otros no tanto, con alegrías, nervios, ansiedad, desvelo, compañerismo y con mucho amor. En particular, el desarrollo de esta tesis ha sido una condensación de todo eso en pocos meses y haber hecho dupla con Mauricio fue la mejor decisión de todas. Es difícil encontrar a dos personas más distintas en casi todo, pero con tantas concordancias en lo que importa. Gracias Mauri, sigamos mirando hacia arriba siempre.

Pero nada de esto sería, si no fuera por el apoyo y el amor permanente e irrestricto de mi amada familia, mi Nanita, mi querida tía Rossy, mis sobrinitas, mis amigas y amigos, todos ellos que han creído en mí más de lo que creo yo misma. Durante estos cinco años me han animado, aguantado, amado, cuidado, enderezado y me han motivado a seguir, porque me han enseñado que el futuro se lo escribe uno mismo y para eso siempre hay que mantener la vista en el objetivo, sin importar el ruido exterior.

Gracias a mis papás: Gricelda y Rodolfo. Son el principio y también son el final, el espejo donde me miro y el lugar donde me descubro, desde siempre y para siempre. Para ustedes, este ha sido un viaje mucho más largo que estos cinco años; han sido pacientes en mis tiempos, aunque sé que varias veces casi acabo con sus nervios y siento día a día el orgullo que les produce el ver a la mujer en la que me he convertido. Esto es para honrarlos a ustedes.

Gracias a mis hermanitos amados Rodrigo y Rodolfo, y a mis queridas Masami, Romina y Yoko. Nunca me dejaron bajar la guardia, me levantaron muchas veces, me escucharon quejarme y luego me volvieron a enrielar con amor y mucha sabiduría. Cada avance lo han festejado como el mejor premio y aun no entiendo cómo no se dan cuenta que no soy tan bacán como creen, ustedes lo son más.

He dejado para el final a mis hijos, pues más allá de ellos no hay nada. Joel, Graciela, Matilde y Magdalena, gracias infinitas por cinco años de paciencia, por el amor sin medida que veo y siento, por la generosidad que tuvieron al postergar muchas horas de nuestro tiempo y cedérmelo para estudiar. Es necesario que sepan que siempre di lo mejor que tenía, no para tener buenas notas, sino que porque era la forma de retribuir lo que ustedes me estaban entregando.

Esta es la enseñanza, mis amores: nunca es tarde para hacer lo que te hace feliz, nunca es mucho el esfuerzo, nunca algo es imposible, sobre todo cuando detrás está un amor tan maravilloso como el de ustedes.

A la estrellita que me alumbra, siempre me dijiste: usted, algún día, va a ser profesional.

Gracias, totales!!

Carolina

RESUMEN

En Chile, desde la creación de los primeros sindicatos, estos han jugado un papel que ha determinado la dirección de las demandas de los trabajadores, ya sean de orden social, como la defensa de los derechos de los trabajadores u otras demandas de carácter más cortoplacista y pragmáticas, como pueden ser la defensa de los salarios.

En paralelo, las demandas por igualdad en relación a la equidad de género se han intensificado, creando verdaderas olas de demandas feministas y de movimientos como los LGBTIQ+¹, tanto en torno a la inclusión y a la participación, como en la discusión sobre la toma de decisiones en las distintas instituciones sociales, incluso alcanzando rangos de ley en casos como las cuotas de género en las cámaras del congreso (ley N°20.840).

Teniendo en consideración ambos hechos, resulta llamativo que, a través de la historia sindical chilena y aún en esta época, el número de dirigentes sindicales mujeres sea ampliamente inferior a la de la representación masculina; lo cual ocurre en casi todas las ramas del trabajo, excepto algunos rubros particulares como sindicato de trabajadoras de casa particular, sindicato de trabajadores sexuales, comercio y algunas asociaciones de trabajadores públicos.

A través de una investigación, de corte cualitativo (descriptivo etnológico), mediante el estudio de las representaciones e imaginarios sociales y considerando la teoría del nuevo Institucionalismo, esperamos poder dar respuesta a la razón por la cual se eligen más hombres (en relación a otros géneros) para cargos de dirigencia sindical.

Intentaremos descubrir si esta situación responde a un patrón cultural o a una decisión previamente racionalizada, estando ambas variantes determinadas, ya sea por representaciones sociales o imaginarios sociales, e incluso como imaginarios transformados en instituciones, usando como concepto el Path dependence. Esto,

¹ LGBTIQ+ es la sigla con la que se identifica el movimiento que agrupa a todas las orientaciones sexuales e identidades de género distintas a las categorías heterosexuales: (L) lesbiana, (G) gay, (B) bisexual, (T) transexual, (I) intersexual, (Q) queer, (A) asexual y (+) otras orientaciones e identidades.

dado que, una vez creado el imaginario de liderazgo, este se va arraigando en los patrones conductuales de los votantes, creando secuencias irreversibles en torno al imaginario ya trazado y determinado (o no) por el género, en la relación existente entre género y liderazgo (o no) y lo que esto representa para cada socio votante.

Palabras clave: Sindicatos, roles de género, liderazgo, representaciones sociales, trabajadores.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de nuestro país, el movimiento sindical ha tenido transformaciones en distintos aspectos y de forma cronológica, de acuerdo con Garcés (2013), yendo desde un sindicalismo auto sustentado a uno reconocido por la institucionalidad; pasando luego a un fortalecimiento y empuje del movimiento, época que corresponde a la dictadura militar chilena (1973-1990), donde fueron los sindicatos de trabajadores quienes lideraron el movimiento social que finalmente llevó a la caída del gobierno autoimpuesto. Movimiento sindical que, a partir de los años 90, es seguido por una fragmentación de su liderazgo social, siendo sustentado por algunas figuras personales que han resplandecido. A partir de los años 2.000, estas instituciones bajaron su representatividad a porcentajes no vistos en décadas, situación que de a poco se va cambiando en estos años, donde nuevamente se comienza a ver organizaciones de trabajadores con peso real en la toma de decisiones de sus ramas y a nivel nacional.

La figura del dirigente sindical, en la actualidad, va más allá de sus atribuciones legales y de representatividad otorgadas por sus socios, posicionándose tímidamente en un rol más fuerte de actor social y político consagrado, manteniéndose como una figura importante dentro de la sociedad (Chun, 2009; Frege y Kelly, 2004)

Pese a la baja en el porcentaje de asociatividad que han tenido estas instituciones en los últimos 20 años en nuestro país, se presenta una situación bastante discordante pues si bien el número de sindicatos suben, el número de asociados se ve bastante disminuido, comparado a años anteriores (Julián, 2014a).

Este rol de actor social y político se ve evidenciado en la forma en que las organizaciones sindicales, aunadas y encabezadas por sus dirigentes, han sido capaces de dar forma a movimientos sociales con respuesta política empírica, como lo son dictámenes de la Dirección del Trabajo o modificaciones a la ley.

A lo largo de la historia sindical chilena, los cargos de representatividad han estado mayoritariamente en manos de hombres, siendo las mujeres dirigentes sindicales una minoría en los gremios chilenos, tanto privados como públicos, no alcanzando el 7% de la representación total en la actualidad, aun cuando componen el 48.7% de la fuerza laboral chilena, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas del año 2019. Desde sus inicios, en el año 1887, la lucha gremial femenina fue relacionada a los temas de igualdad, siendo la equidad salarial entre mujeres y hombres un tema que se discute y se trata de alcanzar aun hasta estos días.

Esto parece ser una continuación de la subordinación que sufren las mujeres en los distintos ámbitos sociales y que parece no tener un cambio en el espectro sindical, donde parecen perpetuarse los patrones patriarcales de acción (Bonaccorsi y Carrario, 2012). Pero esta práctica pareciera no ser únicamente en desmedro de las mujeres, sino que es objetivamente medible que también va en desmedro de las minorías sexuales

Si consideramos que la afiliación sindical femenina en Chile es de alrededor del 22%, número casi equitativo a de la afiliación masculina, algo pasa que en el proceso que hace que finalmente los elegidos para cargos dirigenciales sean hombres. En este trabajo trataremos de indagar en los factores imaginarios individuales, sociales, culturales y de género que puedan incidir en una mayor elección de hombres antes que mujeres para cargos dirigenciales sindicales o asociativos.

Mediante un enfoque cualitativo y usando la teoría de los imaginarios y representaciones sociales, en conjunto con la teoría del nuevo institucionalismo, queremos intentar responder la siguiente pregunta: ¿Qué imaginario de género le otorgan al liderazgo político, ya sea femenino y masculino, al interior de las organizaciones de trabajadores?

Si en los últimos años en nuestro país se ha abierto, masificado y establecido la discusión respecto a la reivindicación de la mujer como actor importante y determinante de la sociedad, al igual que los hombres, si hay una conversación abierta respecto a que ambos géneros aportan sutilezas y matices diferentes, entonces podríamos pensar que si la representación gremial no es más equilibrada, entonces no habría equilibrio en la relación laboral al no tener representados los intereses de hombres, mujeres y minorías sexuales. Esta discusión es la que pretendemos presentar y elaborar, investigando, desde la visión de liderazgo que tienen las partes involucradas, cómo se realiza el tránsito entre el discurso y la acción de votar como dirigente sindical por alguien que personifique la imagen que se tiene de este cargo, considerando roles y funciones.

CAPÍTULO 1: El problema y sus antecedentes

Las estadísticas anteriormente citadas nos dan una perspectiva en cuanto a la paridad relativa tanto de hombres como mujeres en la actividad laboral; sin embargo y pese a esto, la representación de líderes en los sindicatos es superior en favor de los hombres. Estas similitudes en cuanto a cantidad de trabajadores y trabajadoras respectivamente y diferencia, por otro lado, en la cantidad de dirigentes electos, nos genera un cuestionamiento sobre si tiene alguna relación el género del candidato en el momento de presentarse como tal. Si además consideramos el entorno social sobre las luchas de igualdad de género que han permeado en el seno de la sociedad, incluso transformándose en leyes, como la citada ley 20860 en torno a las cuotas de género en las cámaras de Diputadas y Diputados y Senadores en el Congreso chileno, podríamos pensar que en definitiva, la sociedad avanza en torno a la igualdad de género, pero los imaginarios sociales de liderazgo permanecen, y es un tema aún más sensible al interior de las instituciones sindicales, ya que son estas precisamente las llamadas a defender los intereses de trabajadores y trabajadoras del país.

El presente capítulo corresponde al problema de investigación y sus antecedentes. Aquí se hace la descripción del problema y de aquello que motivó el inicio de esta investigación, tal como se ha descrito en la introducción de este trabajo.

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Formulación del problema:

La problemática de nuestra investigación corresponde a: el imaginario o representación social que se vincula al liderazgo sindical en Chile.

Sin lugar a dudas, intentar visualizar e interpretar lo que piensan y sienten las personas en relación a la presencia de personas de distintos géneros como sujetos

dirigentes sociales, es una tarea ardua y no exenta de inconvenientes; para esto, la ciencia nos ha entregado herramientas esenciales para llevar a buen puerto esta investigación, donde la sociología, psicología, filosofía y otras ramas de las ciencias sociales, nos han nutrido de dichos instrumentos.

Los Imaginarios o representaciones sociales son conceptos similares, pero dada la naturaleza de nuestra investigación, optamos como paradigma investigativo las representaciones sociales y en este tema, Moscovici, junto a Jodelet, tienen mucho que aportar en el transcurso de nuestra investigación en relación a la mejor comprensión de estos enfoques.

Dado lo anterior, considerando los factores sociales que enmarcan el comportamiento y las decisiones de las personas, en cuanto a la percepción de liderazgo y la forma en que esto influye en su manera de votar por dirigentes sindicales, es necesario introducir otras teorías que nos ayuden a determinar la razón de este tipo de comportamientos y decisiones; es en este sentido que la teoría del nuevo institucionalismo nos ayudará a comprender estos comportamientos.

Las instituciones “imaginarias” de la sociedad, como nos propone Cornelius Castoriadis, en su libro del mismo nombre, se reflejan como un comportamiento constante y permanente que da forma no solo a la toma de decisiones, sino que más bien es un cristal con el que el individuo puede ver la sociedad. Este cristal está construido con la socialización y acciones de los individuos, tornándose en verdaderas instituciones al interior de las instituciones (Castoriadis 1975). Aparece como comportamiento no simplemente «imprevisible», sino creador (de los individuos, de los grupos, de las clases o de las sociedades enteras); no como una simple distancia en relación a un tipo existente, sino como posición de un nuevo tipo de comportamiento, como institución de una nueva regla social, como invención de un nuevo objeto o de una nueva forma. En nuestro caso particular y dado el motivo de nuestra investigación, podemos comprender el sindicato como una institución, y a su vez el sindicalismo como una institución dentro del sindicato; pero, además, este sindicalismo se define en tanto a las instituciones imaginarias de liderazgos en torno a él, más puntualmente, sobre lo que el liderazgo significa para quienes deben

votar por un socio o socia para dirigente, siendo el liderazgo una institución por sí misma. Nuestro objetivo es determinar, dentro de los imaginarios, la institución de liderazgo y cómo los individuos perciben una identificación de género en relación con él.

La teoría del Nuevo institucionalismo en contraposición a otras, nos permitirá, más que la comprensión del individuo, la comprensión de los individuos como institución (Pierson y Theda, 2008). Los institucionalistas históricos analizan las configuraciones organizacionales, ponen atención en coyunturas críticas y procesos de largo plazo, mientras que otros solamente consideran posiciones de tiempo o maniobras de corto plazo y observan escenarios particulares aislados;

Nuestra Investigación será de carácter cualitativo-interpretativo etnológico, basado en un enfoque epistemológico descriptivo considerando la naturaleza de lo que pretendemos investigar y para esto utilizaremos distintos enfoques (Análisis de contenido y el análisis del discurso). Las representaciones sociales como modelos de comprensión de los subjetivismos, tanto a nivel social como individual, nos permitirán llegar a transparentar las motivaciones (o la falta de ellas) que impulsan a los socios sindicalizados a preferir a hombres en los cargos directivos. Por otro lado, determinar el sentido de las significaciones de las instituciones imaginarias como componente fundamental en el comportamiento de los individuos, usando el Path Dependence como modelo de progresión de los imaginarios. Nuestra investigación abarca las motivaciones que impulsan a los socios sindicalizados a tomar estas decisiones, considerando los imaginarios que tienen en relación a lo que para ellos significa el liderazgo. Vista bajo el prisma de las representaciones, tanto en el plano individual como social, (Moscovici, 1979), la representación social es un Corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. Este trabajo se basa en la teoría de congruencia de rol, de Eagly y Karau (2002), el cual también servirá como referencia en nuestra

investigación, así como el instrumento denominado inventario de roles de género, de Sandra Bem, del año 1974.

La conceptualización entregada por Moscovici nos da una orientación gráfica de la importancia del análisis e interpretación de las representaciones tanto sociales como individuales, dado que el lenguaje construye realidad y esta realidad es transformable, según las representaciones sociales masificadas por estos representantes sociales, y no solo se transforma al interior de su colectividad sindical, ya que dado este alcance, logran posicionar su visión de representaciones sociales por sobre otras, Baeza (2003-2007), establecidos como “Imaginario social dominante” e “imaginario social dominado”. Así mismo, las instituciones imaginarias no sólo dan sentido a las determinaciones de los individuos, también les asigna una causa, una razón de ser de sus determinaciones (Castoriadis 1975). Hay lo causal en la vida social e histórica porque hay lo “racional subjetivo” (...). Lo hay también porque hay lo “racional objetivo”, porque unas relaciones causales naturales y unas necesidades puramente lógicas están constantemente presentes en las relaciones históricas.

1.1.2 Estado del arte:

- **Instituciones imaginarias**

En el trabajo investigativo de María Rigat-Pflaum “Los sindicatos tienen género”, se analiza el género de los roles de liderazgo sindical. La autora va definiendo, a partir de su análisis, la perspectiva de los imaginarios, tanto sociales como individuales y los va caracterizando como una institución al interior de las instituciones Rigat-Pflaum (2008). Algunos aspectos de la identidad de género individual, especialmente de la masculina, aunque no exclusivamente, son producto de los procesos y las presiones que ocurren en una organización [...]. Sostener que una organización tiene género, implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras, lo que

implica que el género no es algo que se añade a procesos y estructuras neutrales, sino que es parte constitutiva de dichos procesos y estructuras.

En el desarrollo de su trabajo, Rigat-Pflaum nos adelanta sobre la masculinización de los roles de liderazgo al interior de las organizaciones sindicales *“Las características reconocidas como ideales para ejercer un liderazgo sindical coinciden con las características culturalmente aceptadas para los varones: seguridad, voluntad, poder de lucha, negociación cara a cara, confrontación y retórica. Esto implica que el acceso de las mujeres a ese liderazgo significa probablemente la adopción de características “masculinas””* (2008).

Considerando la aceptación que la autora entrega a las características “masculinas” tales como, seguridad, voluntad, poder de lucha, negociación cara a cara, confrontación y retórica, nos dan la orientación necesaria para la operacionalización de nuestro trabajo en terreno, una vez terminado el ciclo de entrevistas y la codificación de estas.

- **Roles de liderazgo**

En el trabajo de investigación del año 2006 “Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso”, las autoras Rocío García y Esther López analizan cómo y en qué forma el prejuicio de género afecta en la elección de una mujer o un hombre a un cargo de liderazgo. Su trabajo también abarca el conocer si estos prejuicios son también causales al momento de atribuir razones del éxito o fracaso en la gestión de uno u otro género. Para el trabajo se analizaron las respuestas de 523 participantes a una encuesta sobre características que debían presentar candidatos hombres y mujeres a un puesto gerencial de una gran empresa, las posibilidades de ser elegidos y posibilidad de éxito o fracaso de cada cual. Dentro de los resultados sobre rol de género, se reveló que la mujer candidata al puesto se observa con más características masculinizantes que el hombre.

- **Liderazgo femenino**

El proyecto de investigación: Los Discursos de la Masculinidad: El Empoderamiento Femenino desde el Análisis Crítico del Discurso, realizado el 2006 por la Universidad Católica del Norte, describe el liderazgo femenino e identifica sus fortalezas y debilidades, en el marco de los casos de organizaciones de la I y II regiones de Chile, desde el análisis crítico del discurso, en base a entrevistas realizadas a hombres sobre el significado que estos le asignan al liderazgo femenino. Se concluye en este trabajo que la mirada de los hombres sobre este liderazgo es desde la tensión que les produce este hecho nuevo, que rompe moldes. Se manifiesta reconocimiento y admiración, pero al mismo tiempo se espera que las mujeres mantengan sus características femeninas de “suavidad y dulzura”

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué imaginario de género le otorgan al liderazgo político, ya sea femenino y masculino, al interior de las organizaciones de trabajadores?

1.3 Supuesto

Las instituciones imaginarias de liderazgo le asignan roles a cada género, por lo que se acrecienta la elección de hombres sobre mujeres en las dirigencias de los sindicatos y/o asociaciones de trabajadores.

1.4 Objetivos

1.4.1 General: Describir el rol de género en el imaginario de liderazgo sindical y su relación con la mayor representación masculina en los puestos de dirigencia sindical.

1.4.2 Específicos: Describir las características de la representación sindical por género de las dirigencias sindicales en Chile.

Conocer si el imaginario o representación social de género se sobrepone al de liderazgo.

Comprender cómo se relacionan las características asignadas a los roles de género y a liderazgo, en el marco de los imaginarios sociales.

1.5 Justificación disciplinaria:

Los dirigentes sindicales son importantes y activos actores sociales y políticos en nuestra sociedad, quienes con su coordinación y representatividad pueden llegar a mover un alto número de trabajadores y por tanto influir en decisiones y opiniones de miles de familias chilenas; opiniones que pueden desembocar en creación de políticas públicas al ejercer presión en actores influyentes o pueden significar que la balanza electoral se mueva hacia un lado u otro.

Desde el punto de vista de la Administración Pública, esta fuerza que eventualmente podría desencadenar cambios debe ser analizada en cuanto a su comportamiento, a fin de hacer lecturas prospectivas que puedan adelantarse a las presiones sociales.

Desde la ciencia política, por su lado, el análisis de las diferencias de género y comprender cómo las distintas instituciones influyen en la realidad del país permite una mejor comprensión de la sociedad y de su estructura política y organizacional.

1.6 Limitaciones del estudio:

Para la realización de esta investigación, nos parece que una seria limitante se nos presenta debido a la pandemia por SARS Covid-19, la cual mantiene al país en cuarentenas y estado de excepción desde marzo de este año, hasta una fecha indefinida hasta el momento. Esta imposibilidad de traslados y/o las restricciones de acercamiento físico nos hace imposible las entrevistas personales en forma física, por lo que será necesario implementar técnicas de entrevistas mediante videoconferencia y grabaciones de audio, cuando no sea posible la primera opción.

1.7 Marco metodológico:

Los estudios sobre mujeres dirigentes sindicales en nuestro país son escasos, mayoritariamente presentados en estudios cuantitativos de metodología descriptiva, no encontrando ninguno que se aborde desde la perspectiva de los imaginarios o representaciones sociales.

Para dar sustancia al estudio se utilizarán técnicas de investigación, tales como las entrevistas semiestructuradas, a fin de dar más detalle en las posibles respuestas de los participantes, con la finalidad de identificar las razones de las preferencias a la hora de elegir un representante en el sindicato, ya sea considerando su género y su capacidad dirigenal comprobada. Nos interesa comprender estas razones intrínsecas en ese comportamiento, Jodelet (1986) lo social interviene ahí de varias maneras: a través del contexto concreto en que se sitúan los individuos y los grupos; a través de la comunicación que se establece entre ellos; a través de los marcos de aprehensión que proporciona su bagaje cultural; a través de los códigos, valores e ideología relacionado con las posiciones y pertenencias sociales específicas.

Para orientar la investigación, efectuaremos entrevistas dirigidas a individuos relevantes en la dirigencia sindical, intentando llegar a lo más alto de las esferas dirigenales de los trabajadores, tanto públicos como privados. Hemos determinado entrevistar a los dirigentes máximos de la CUT, por ser una asociación que tiene en sus filas a sindicatos públicos y privados, por lo que la visión de ellos puede ser reflejo del pensamiento de un sector importante de dirigentes sindicales del país. Una vez realizadas las entrevistas triangularemos la información entre los archivos de audio, video gráficos acumulados, documentos y anotaciones efectuadas junto a la información recabada en nuestro marco teórico y la literatura revisada sobre el tema, a fin de poder identificar los códigos recurrentes e importantes que influyen las decisiones y motivaciones de los dirigentes

Por otra parte, dentro de la investigación intentaremos abarcar bajo el mismo paradigma epistemológico de las representaciones tanto sociales como individuales, si dentro de esta poca participación de las mujeres en dirigenias

sindicales está la posibilidad de su propia autoexclusión, en este sentido nos interesa comprender las razones de esta percepción de la actividad dirigencial por parte de las propias mujeres y el rol que según su propia percepción le corresponde a la mujer en el ámbito laboral y más específicamente en el ambiente sindical y dirigencial como sistemas cognitivos con una lógica y lenguaje propios (Moscovici, 1979). No representan simples opiniones, imágenes o actitudes en relación a algún objeto, sino a teorías y áreas de conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad, [...] las representaciones sociales, a función de establecer un orden con el fin de guiar a los sujetos en el mundo social y permitir la comunicación entre ellos a partir de una serie de elementos en común culturalmente aceptado por la sociedad.

Dentro del diseño para nuestro proyecto de investigación, contemplamos como técnica principal, la entrevista semiestructuradas, dentro de la cual se confeccionará una batería de preguntas a fin de ir creando espacios de confianza con el colaborador, bajo nuestro rol de observador buscaremos las instancias en las cuales ir profundizando en las relaciones interpersonales de cada individuo, a fin de estructurar un comportamiento dentro de su rol tanto de socio como de dirigente sindical (según sea el caso). Dentro del universo de sindicatos, nos concentramos en organizaciones sindicales de rango nacional, por ser más representativos de lo que ocurre a nivel país, ya que se construyen de los sindicatos de base de todo el territorio. Para este trabajo nos centramos en los casos CUT² y ANEF³, por ser los que mayoritariamente aglomeran a las organizaciones de trabajadores privados, una y a los públicos, la otra, por lo que los informantes expertos son dirigentes y ex dirigentes de aquellas instituciones. Como representantes de los sindicatos afiliados a la CUT, entrevistamos a la Vicepresidenta de la mujer de esta multisindical, señora Julia Requena y al Presidente del Sindicato N°1 Compañía Minera Pullalli SpA, señor Eduardo Sepúlveda Guzmán. Por el lado de la ANEF, al Vicepresidente de Relaciones Nacionales de la organización multi asociativa, señor

² CUT: Central Unitaria de Trabajadores

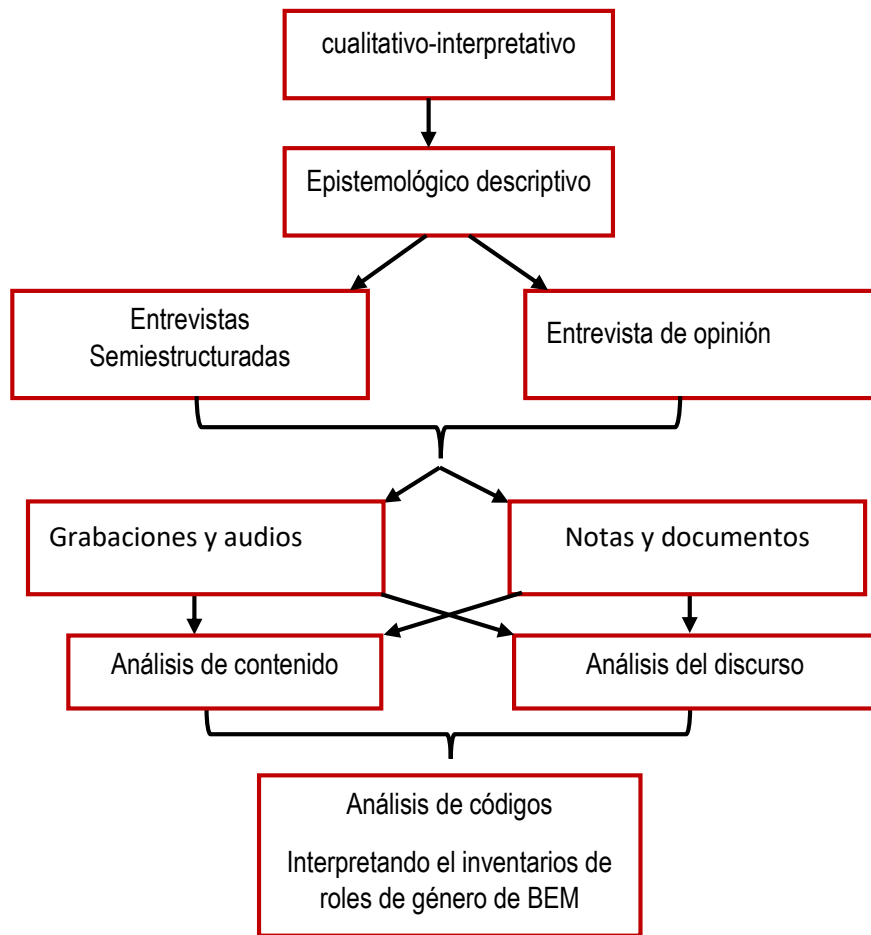
³ ANEF: Asociación Nacional de Funcionarios Públicos

Jorge Consales Carvajal y a la ex dirigente de la Asociación de Federaciones de la Salud Pública, señora María Antonieta Escobar Silva. Así mismo, incluimos en estas entrevistas a quien fuera Presidente del Comando Nacional de Trabajadores durante los años de dictadura, organización que fuera la mega multi sindical más grande en cuanto a número de organizaciones y socios afiliados en los años 80, pues agrupaba a las multi sindicales privadas y públicas, señor Rodolfo Seguel Molina, por considerar que fue en esa época histórica donde el sindicalismo tuvo el mayor apoyo popular y la mayor influencia en los cambios sociales de los últimos 45 años, siendo considerada como la “época de oro” del movimiento sindical chileno.

Finalmente, las conclusiones del trabajo de campo las desarrollaremos en torno a conceptos utilizados por los entrevistados, las palabras y contextos en que las utilizaron, a fin de determinar las motivaciones, tanto de los socios (as) como de los dirigentes en sintonía con los paradigmas feministas en tanto sea el caso o bien las razones que motiva (o no motivan) a las socias a postularse como dirigentes. La decodificación de los diálogos nos permitirá ir comprendiendo las motivaciones de los socios sindicalizados al momento de elegir o postularse para una elección.

Es por todo lo anterior, que hemos determinado centrar nuestro problema de investigación en lo siguiente: el rol de las instituciones imaginarias en la mayor cantidad de hombres que son elegidos, en detrimento de mujeres, para cargos de dirigencia sindical en nuestro país.

1.8 Marco Metodológico conceptual



Mapa N°1: elaboración propia

El paradigma a utilizar para la decodificación de las entrevistas será Cualitativo-interpretativo, con un enfoque epistemológico descriptivo. Efectuaremos entrevistas semiestructuradas, con una batería de 6 preguntas base (y cada una con sus correspondientes preguntas hija), además estaremos atentos a las palabras recurrentes o significantes para los entrevistados; daremos espacio para que nos cuenten su opinión o visión de liderazgo y género. Dada la contingencia producto del estado de sitio y la pandemia Covid 19, sólo se efectuarán entrevistas por

videoconferencia, lo cual nos permitirá grabar tanto audio como imágenes. Analizaremos tanto el contenido de la entrevista (lenguaje no verbal, lugar y entorno) como el discurso del entrevistado. Finalmente, para la decodificación de las entrevistas, utilizaremos el inventario de roles de género de Sandra Bem, el cual se compone de un listado de 60 tipos de caracteres, actitudes o afirmaciones, dentro de las cuales se encuentran 20 masculinos, 20 femeninos y 20 neutros, lo que nos indicará el imaginario que tenga el entrevistado en torno a género y liderazgo.

1.9 Operalización de variables

Variable Independiente	Dimensión	Categorías **	Fuente	Módulo de la entrevista/Pregunta *	Cita	Código	Notas
Imaginario de liderazgo	Masculinizante	Emocionales Acción	Entrevista	Preguntas desde la número 1 a la 18			
	Femenino	Emocionales Acción	Entrevista	Preguntas desde la número 1 a la 18			
	Neutro	Emocionales Acción	Entrevista	Preguntas desde la número 1 a la 18			
	Códigos emergentes	Roles de género	Entrevista	Preguntas desde la número 1 a la 18			
Variable Dependiente							
Elección de más hombres sobre mujeres en las dirigencias sindicales		Datos estadísticos					
		Institucionalidad	Bases de datos				
		Literatura específica	Fuentes secundarias				

Tabla N°1: elaboración propia

El listado que utilizamos, consta de una batería de 18 preguntas, la orientación de estas irá de lo general a lo particular, de lo informal a lo personal, considerando que existe poco tiempo para un Rapport, ya que las entrevistas son a través de una plataforma virtual con tiempo y también, a fin de ir profundizando paulatinamente al entrevistado en la problemática de rol de géneros

*Para efectos prácticos y debido a la cantidad de preguntas y a la amplitud de estas, se describen las preguntas a continuación:

*** Preguntas:**

1. ¿Cómo se ha desarrollado su historia de dirigente sindical?
2. Durante su infancia y juventud, ¿quiénes han sido sus personajes influyentes?
3. Ahora que es adulto, ¿a quién admira?, ¿por qué lo admira?
4. Respecto a dirigentes sindicales, en general, no necesariamente de Chile, ¿a quién admira?, ¿por qué?
5. ¿Qué significa para Ud. ser dirigente sindical?
6. ¿Qué características, en su perspectiva, debe tener “sí o sí” un dirigente sindical?
7. De acuerdo con lo que Ud. ha observado, ¿qué características son las que prefieren los socios al momento de elegir a un dirigente?
Pregunta hija: ¿cómo resuelve un problema un dirigente hombre o una dirigente mujer?
8. Por el contrario, ¿Qué características no debe tener un dirigente sindical?
9. En épocas de calma en la organización, ¿qué características debe presentar un buen dirigente sindical?
10. En épocas de crisis, ¿estas características deben permanecer o es necesario que el dirigente presente otras? de ser así, ¿cuáles?
11. ¿Cuándo y cómo cree que usted desarrolló sus habilidades de liderazgo?, ¿puede identificar hitos?
12. ¿Qué dificultades ha enfrentado para ser líder?
13. ¿Cómo resolvió esas dificultades?
14. ¿Cree usted que estas dificultades son las mismas para todos los líderes?
15. ¿Son distintas si se es mujer o si se es de otro género?
16. Y la forma de enfrentar o resolver las dificultades ¿es distinta? a propósito de este mismo elemento

17. Según las estadísticas, hay menos mujeres líderes sindicales que hombres, ¿A qué cree que se debe esto?
18. ¿Qué mujer líder sindical sería para usted un referente?, ¿o se le viene primero a la cabeza?, ¿por qué?, ¿cómo es ella?

**** Características según el género, de acuerdo al inventario de Roles Sexuales de BEM:**

Dimensión femenina	Dimensión masculina	Dimensión neutra
Afectuoso/a	Defiende sus propias creencias	Concienzudo/a (que hace las cosas a conciencia)
Empático/a	Independiente	Malhumorado/a
Sensible a las necesidades de los demás	Asertivo/a (categórico)	Confiable, acreditado/a
Comprensivo/a	De fuerte personalidad	Celoso/a
Compasivo/a, misericordioso/a	Enérgico/a	Veraz (verdadero, genuino)
Deseoso/a de consolar heridas del corazón	Con capacidad de líder	Reservado/a
Cálido/a	Dispuesto/a arriesgarse	Adaptable

Tierno/a	Dispuesto/a a tomar una posición	Engreído/a
Que ama a los niños	Dominante	Con "tacto"
Dulce, suave	Agresivo/a	Convencional
Complaciente	Confianza en sí mismo/a	Solidario/a
Alegre	Atlético/a	Desorganizado/a
Tímido/a	Analítico/a	Ineficiente
Adorable o digno/a de adulación	Que toma decisiones fácilmente	Dramático/a
Leal	Autosuficiente	Feliz
De hablar suavemente	Individualista	Impredecible
Crédulo/a	Competitivo/a	Solemne
Infantil	Ambicioso/a	Agradable
Que no usa un lenguaje vulgar	Masculino/a	Sincero/a
Femenino/a	Actúa como líder	Amigable

Tabla N°2: Elaborado en base al Inventario de Roles Sexuales de Sandra Bem

1.10 Marco teórico:

1.10.1 Representaciones sociales:

Dentro del marco teórico utilizaremos los paradigmas de las representaciones sociales, dado que existe una diferenciación intrínseca entre Imaginarios sociales y representaciones sociales. Si bien es cierto que existe una tendencia a igualar estos conceptos, la literatura nos entrega claras descripciones y definiciones conceptuales al respecto, considerando que según Castoriadis (1989), las significaciones imaginaria no son “Ni representaciones, ni figuras, ni formas, ni conceptos”, sino más bien a creaciones libres que no son deducibles racionalmente”, por otro lado las Representaciones sociales, Segovia et al (2018), “conducen a un plano aparente, mientras que los imaginarios sociales constituyen el plano fundante de significación de la sociedad”.

La teoría de las instituciones imaginarias, aportada por Castoriadis, enfunda y complementa los objetivos que nos hemos trazado en esta investigación, ya que nos entrega una hoja de ruta enfocada en la comprensión de las subjetividades que motivan a nuestros sujetos de estudio a tomar una decisión en relación a otra, en relación a si el género de un candidato es un factor decisor a la hora de hacer efectiva esta decisión M. Baeza (2011), Castoriadis (1983) señala que la sociedad “real” (e histórica) no es sino un amplio conjunto de formas sociales instituidas o por instituir (que comprende un cierto tipo de relaciones sociales, de formas y estilos particulares de pensar, de actuar, de juzgar)[...] la experiencia de la vida social es una experiencia de significaciones validadas a nivel colectivo. Al amparo de esta premisa epistemológica nos enfocaremos en cuanto a argumentos teóricos, M Baeza (2011) podemos entonces afirmar que los imaginarios sociales son precisamente aquello: formas de significación institucionalizadas que adopta la sociedad en el pensar, en el decir, en el hacer, en el juzgar. Por lo tanto, y en síntesis, no obstante representaciones e imaginarios sean conceptos vecinos, ellos divergen en la aproximación que tienen respecto del tema de “lo real”

Dado que nuestro objetivo es poder comprender la razón por la cual los individuos socios del sindicato (en particular las mujeres), se interesan en ser parte de la dirección de este y por otro lado nos interesa comprender la razón por la cual los socios votan menos por mujeres en los planos directivos, (Moscovici, 1979), Las representaciones sociales son entidades casi tangibles. Circulan, se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de una palabra, un gesto, un encuentro. La mayor parte de las relaciones sociales estrechas, de los objetos producidos o consumidos, de las comunicaciones intercambiadas están impregnadas de ellas, reafirmando este concepto (Jodelet, 1986) “Las representaciones sociales se presentan bajo formas variadas, más o menos complejas. Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos. Y a menudo, cuando se les comprende dentro de la realidad concreta de nuestra vida social, las representaciones sociales son todo ello juntos.”, por tanto, tendríamos que el género es un valor más importante que la capacidad del candidato, lo que permitiría determinar cómo esto afecta en la elección de un hombre o una mujer.

Las implicaciones entre lo general a lo específico, también se da en dirección contraria, lo mismo sucede en las Representaciones, pasando desde lo individual a lo social, y de lo social a lo individual, este sentido el propio (Moscovici, 1979), se cuestiona sobre esto, ¿Qué relación tiene con la colectividad que la produce? ¿Cómo repercute sobre el sujeto social que es el portador de su contenido y se vale de él?, la necesidad de comprender la simbología del lenguaje orilla a los individuos a interpretar y reinterpretar de forma individual el contenido, pero bajo una óptica social, a través del grupo del que forma parte y lo permea con sus valores, es por eso que desde las representaciones individuales de un objeto y el interpretar y reinterpretar estas simbologías con los grupos sociales nace la representación de

lo social del objeto (Moscovici, 1979), “En consecuencia, es razonable concluir que nos informamos y nos representamos una cosa únicamente después de haber tomado posición y en función de la posición tomada. Las investigaciones recientes sobre la percepción y el juicio concuerdan plenamente con esa conclusión [...] Observamos que la representación también traduce la relación de un grupo con un objeto socialmente valorizado, en especial por el número de dimensiones que posee, pero sobre todo en la medida en que diferencia a un grupo de otro, tanto por su orientación como por el hecho de su presencia o de su ausencia. Debido a esta reciprocidad entre una colectividad y su "teoría" (conciencia, representación, etc.), la teoría, como acabamos de comprobar empíricamente, es uno de sus atributos fundamentales. Eso significa que aquella la delimita y la define, que cualquier otra manera de captarla resulta abstracta y artificial. Así se concreta uno de los modos que confiere su carácter colectivo a las representaciones.

1.10.2 Liderazgo:

Existe una vasta literatura respecto a lo que es el liderazgo y también sobre los distintos tipos de liderazgo que se pueden encontrar, más aún no hay un consenso sobre una definición única de este concepto, pues pareciera que hay tantas definiciones como líderes, pues el liderazgo también se ha transformado durante la historia (Barroso & Salazar, 2010). Algunas de las definiciones que se encuentran sería la de John Maxwell (2001), quien postula que “*Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior*”. Por otro lado, Idalberto Chiavenato (2001) dice que el liderazgo es “*una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana*”. Sin embargo, para efectos de este trabajo, nos quedaremos con la definición que plantean Davis y Newstrom (2003) respecto a liderazgo, donde podemos encontrar un foco transformacional en cuanto a la influencia en el comportamiento de los otros a quienes se dirige, al decir que el Liderazgo es “el

proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos”, esto pues creemos que para ser exitoso, un liderazgo sindical, trae aparejado el trabajo en conjunto con los socios, más aun considerando que la legislación actual permite a los trabajadores acceder a los beneficios conquistados a través de instrumentos colectivos, mediante una extensión del beneficio, sin asociarse al sindicato, sino que sólo pagando un porcentaje de la cuota sindical (Ley 20.940, artículo 289, inciso 1, letra h), lo que deja abierta la posibilidad de beneficiarse de la organización, sin pertenecer a ella, en caso de no estar de acuerdo con la forma de proceder de los dirigentes. Esto, a mediano y largo plazo va significando la merma en los números de afiliados a las organizaciones de trabajadores, pues se suma a que “hubo una cultura en Chile durante la dictadura, que quedó pegada, en que se decía que los sindicatos no servían para nada. Y aquí al empleador no le gustan los sindicatos. Y, obviamente, si tuviéramos organizaciones de trabajadores como las que existen en Suiza o en Francia, en que la resolución de los asuntos no se trata por la vía del conflicto, no necesitaríamos de una ley de la siesta ni de una ley de salario mínimo. Eso se lograría por contrato colectivo” (Seguel, 2011).

1.10.3 Género:

Al tener este trabajo un enfoque sobre la diferenciación por géneros, respecto a lo que es la representación social de liderazgo, se hace necesario manejar la definición de este concepto, a fin de situarnos en la relevancia que dicha diferenciación puede implicar.

El sexo está relacionado a la biología de una persona, a la carga cromosómica y a las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres. Estas características son dadas desde el nacimiento y son comunes en todas las culturas; como lo define la Organización Mundial de la Salud: *“El sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen*

ambos". Por otro lado, el género corresponde a la interpretación cultural que se da a esa diferencia sexual. En palabras de la misma organización, *"El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres"* y no siempre coinciden el sexo y el género en una misma persona. Tener un enfoque de género se refiere a las diferencias que tienen hombres y mujeres en la obtención de oportunidades, cualesquiera sean estas oportunidades; las interrelaciones entre ambos y los roles que socialmente se les asignan.

John Money (1955) es el primero en utilizar el concepto "género" al referirse a los roles que culturalmente se asignan a hombres y mujeres; y es Robert Stoller, quien en 1968, habla sobre cómo la *"identidad de género no es determinada por el sexo biológico"* (Programa educación sexual - Universidad de Chile). Así, entonces, *"la identidad de género es la auto clasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende por hombre o mujer"* (López, 1988a)

Para la filósofa Judith Butler (1990), *"la diferencia sexo/género sugiere una discontinuidad radical entre los cuerpos sexuados y los géneros culturalmente construidos, aunque al mismo tiempo, el supuesto de un sistema binario de géneros conserva implícitamente la creencia en una relación mimética del género con el sexo"* y la distinción pierde su significación.

Para fines de este trabajo, nos quedaremos con la mirada que la antropología hace del género, refiriéndose a él como una interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual, de acuerdo a lo expuesto por la antropóloga Marta Lamas, en su trabajo *"La antropología feminista y la categoría de género"*, diferenciación que abarca representaciones sociales, relaciones, significados, discursos y prácticas, entre otras acciones (y omisiones). Además de eso, es necesario puntualizar que emplearemos coincidentemente género con sexo, por ser esta la forma en que lo trata nuestra legislación hasta la fecha de esta investigación, aun cuando consideramos que en este ámbito, nuestra legislación se encuentra retrasada.

Siguiendo esta línea, nos queda por definir lo que son los estereotipos de género. Para Holmaat y Naber (2011), *“estereotipo de género” se refiere “al hecho de que, en las prácticas culturales, en el lenguaje, en las creencias e imágenes, así como en los conceptos e instituciones, las dos distintas categorías “masculino” y “femenino” son considerados relatos veraces acerca de lo que, en último término, significa ser un hombre o una mujer”*. En palabras de Burgess y Borgida (1999) *“son creencias y atribuciones generalizadoras y socialmente construidas, acerca de cómo es y de cómo debería comportarse cada género. Eso significa que cuentan con dos dimensiones, una descriptiva y una prescriptiva”* La dimensión descriptiva se refiere a las características que hombres y mujeres deberían tener; por ejemplo: mujeres cariñosas y hombres fuertes. Por su parte, la dimensión prescriptiva apunta al comportamiento que estos deberían realizar, según la categorización que le entrega la dimensión anterior. Así, la mujer debería comportarse amorosa con los niños y cuidar a su familia, mientras que el hombre salir a trabajar para proveer a la familia.

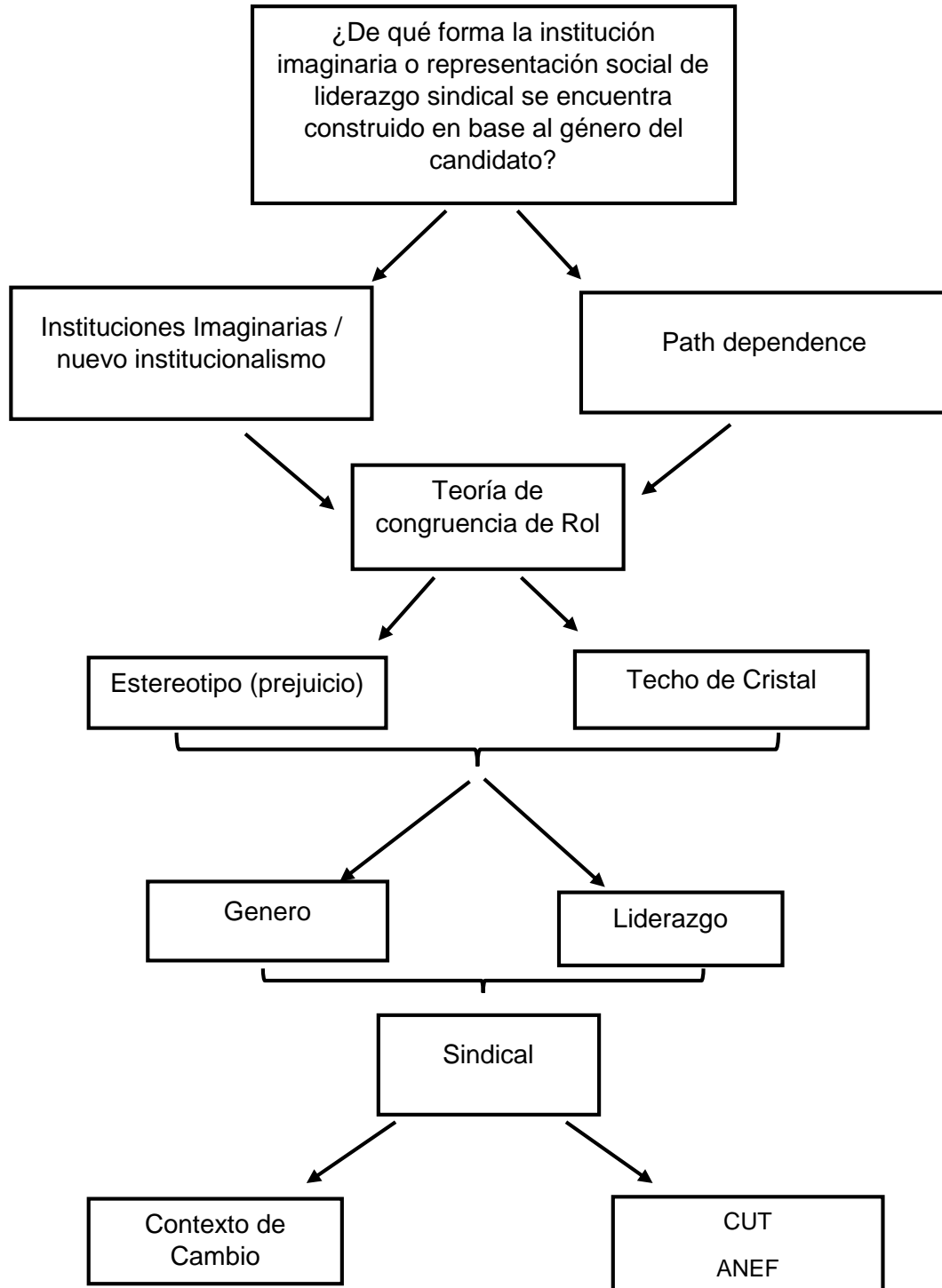
De estas categorizaciones se desprenden los roles de género y la teoría de congruencia de rol. Los roles de género son aquellos comportamientos que, culturalmente, se han asignado para hombres y para mujeres, recayendo sobre ellos un cierto acuerdo de aceptación, según la construcción social que se tenga, en esa sociedad, de lo que debe realizar cada género. La teoría de congruencia de rol de Eagly y Karau (2002), dice que *“el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder va a variar en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino”*, pues su comportamiento no es acorde al rol que se le ha asignado culturalmente.

1.10.4 Techo de cristal

En la literatura sobre género encontramos un concepto que se repite al momento de hablar de mujeres y ascensos, es el techo de cristal. Este concepto se refiere al tope invisible, pero tácito con que se topan las mujeres al momento de querer ascender en una organización de cualquier tipo. Para quien acuñó el término,

Marilyn Loden en el año 1978, *“techo invisible de cristal” —las barreras contra el ascenso que eran culturales y no personales— era lo que más obstruía las aspiraciones y oportunidades profesionales de las mujeres*”. Más tarde, autores como Barberá et al (2004) y Guillamón (2009), lo han definido como una pared invisible, pero prácticamente infranqueable, construida de elementos tales como: creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etc., que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades (Roldán- García et al, 2012).

1.10.5 Marco teórico conceptual:



Mapa N°2: elaboración propia

CAPÍTULO 2: Marco histórico y marco institucional

En el escenario mundial, la inserción de las mujeres en puestos directivos o jerárquicos superiores es equivalente al 6%, aun cuando la fuerza laboral femenina es de 31% en países desarrollados; en los países industrializados es prácticamente igualitaria a la de los hombres y sigue siendo la mano de obra el rubro donde las mujeres más participan, sobre todo en los países subdesarrollados, según cifras de la OIT⁴ (Ilo 2010).

En el escenario regional, el 53% de la fuerza productiva es femenina, donde el 78,1% de ellas se desempeña en sectores de baja productividad (Cepal 2020), lo que redundando en bajas remuneraciones, condiciones laborales menos ventajosas, menor protección social y bajo trato con tecnologías, entre otros efectos. De acuerdo a datos aportados por la OIT, estos porcentajes son similares a nivel internacional, al igual que el desempleo, siendo proporcionalmente más alto en mujeres que en hombres, es una relación aproximada de 0,7/0,3.

De acuerdo a datos aportados por la encuesta de hogares y datos administrativos realizada el año 2019 por el centro de datos ICTWSS y Gapminder, de 45 países de muestra, 27 tenían una tasa de sindicalización donde las mujeres eran un porcentaje mayor a los hombres, entre estos se encuentra Chile; 17 países tienen más hombres sindicalizados y sólo en Sudáfrica los números son igualitarios.

La fuerza laboral femenina en Chile es de 49%, la tasa de sindicalización es de 22%, casi igual a la de los hombres, a pesar de eso, sólo $\frac{1}{3}$ de los dirigentes sindicales son mujeres. Estudios en Chile habían mostrado que la tendencia de sindicalización femenina iba en aumento, pero este positivo escenario se opacaba con que de igual forma las mujeres están sub representadas en cargos de dirigencia (Riquelme & Abarca, 2015).

El camino que ha debido transitar la mujer, en su lucha por ser considerada una igual ante los hombres, ha sido pedregoso, lento y doloroso; aunque no ha dejado

⁴ OIT: Organización Internacional del Trabajo (ILO para sus siglas en inglés)

de ser constante y furibundo, concretando, de a poco, victorias que al día de hoy no permiten imaginar el mundo sin la participación y acción de ellas.

Si le pedimos a algún conocido que nos cuente un pasaje de la historia de Chile, escuchamos relatos llenos de manos femeninas, mujeres fuertes que han sobresalido en distintas áreas y han sobrevivido a mil catástrofes, más, cuando leemos la historia escrita, la oficial, cuesta encontrar nombres de mujeres en esta formalidad, esto, porque el aporte de las mujeres ha sido más bien desde un segundo plano, apoyando a un tercero, siempre poniéndose tras de alguien para la fotografía. Esta realidad se traslada a cualquier ámbito de la vida, pero es más evidente en el ámbito público y en el de la participación política.

La primera votación en Chile fue en el año 1810, para las elecciones del primer Congreso Nacional, donde sólo sufragaban los hombres libres (aun había esclavitud), con residencia fija en alguna unidad territorial de las existentes, mayores de 25 años si eran solteros y mayores de 21, si estaban casados (Valenzuela, S. 2010). De ahí en adelante, cada votación que se realizó contemplaba sólo la participación masculina. No fue sino hasta inicios de los años 30, y siguiendo una evolución mundial, que las mujeres de Chile comenzaron a exigir igualdad jurídica y política, pues no contaban con ningún derecho en este ámbito. Se comenzaron a formar organizaciones y movimientos para conseguir el voto femenino y es así como, en 1934 y bajo el gobierno de Arturo Alessandri, se introduce el artículo 19 a la ley de elecciones, que facultaba a votar a las mujeres chilenas, mayores de 21 años, que supieran leer y escribir; así como a las extranjeras con más de cinco años de residencia en el país y que también supieran leer y escribir. Con esta modificación, las mujeres pudieron participar en las elecciones municipales, siendo el 20% de la fuerza electoral del período (Cruz-Coke, R. 1984).

En 1935 se crea el MEMCH, Movimiento pro emancipación de la mujer chilena, primer movimiento de estas características, que luchaba por un trato justo e igualdad de derechos políticos y laborales con los hombres, entre otras cosas. Se trataba de una entidad multclasista que mezclaba la lucha social con la lucha de

género (memoria chilena). Algunas de sus líderes fueron Elena Caffarena, Olga Poblete, Marta Vergara y Graciela Mandujano.

En 1946 se crea el Partido Femenino de Chile, cuyas participantes pertenecían mayoritariamente a la clase social alta del país, siendo su pilar de lucha el conseguir el derecho a voto en elecciones presidenciales y del Congreso Nacional. Esto se consigue, luego de muchas acciones del movimiento feminista que propendieron a esto, el 08 de enero de 1949, mediante la ley N°9.292, pudiendo las mujeres votar, en igualdad de condiciones que los hombres, en las elecciones presidenciales del año 1952. Cabe destacar que una de las líderes del Partido Femenino de Chile fue María de la Cruz Toledo, quien posteriormente resultó ser elegida como la primera mujer Senadora del país (www.biografiadechile.cl).

El sindicalismo, en Chile, nace a inicios del siglo XX, impulsado por las bases del mutualismo existente hasta el momento. El contexto del país era de extrema pobreza y conocido como “la cuestión social” desde finales del siglo XIX. La expectativa de vida era de 30 años, alrededor de 100 mil habitantes morían al año y sólo habían dos leyes de corte laboral, siendo precarias las condiciones de trabajo. Los trabajadores, organizados a través de mutuales que fomentaban la solidaridad proletaria, sólo podían paliar mínimamente las condiciones desfavorables. En 1910 se crea la Federación obrera de Chile, de carácter mutualista, con los trabajadores de ferrocarriles y asociado al Partido Demócrata, donde luego se unen los trabajadores del salitre y su cobertura se amplía. El Partido Demócrata perdió su liderazgo ante el nuevo Partido Obrero Socialista, liderado por Luis Emilio Recabarren, quien abandonó las trincheras del Partido Demócrata en 1912. Entre los años 1916 y 1925, la actividad sindical se expande y durante el período se realizan 758 huelgas, mayoritariamente por bajos salarios y condiciones laborales. Se crea la Federación Obrera de Chile, con 80.000 asociados, afiliándose en 1921 a la Internacional Sindical Roja de Moscú (Ulloa, V. 2003).

Al dictarse las leyes laborales en 1925 y el Código del Trabajo en 1931, la mayoría de las organizaciones deciden regirse por las normas legales establecidas, excepto

el movimiento obrero, que mantuvo un discurso clasista y revolucionario (Memoria de Chile).

La participación de las mujeres en los sindicatos no ha sido un tema ampliamente descrito, como si no hubieran existido durante un largo período histórico, más existió Teresa Flores, considerada la primera dirigente sindical femenina de la historia del país, aun cuando hay datos de un sindicato de mujeres en el año 1902, no existiendo precisión sobre esto. Organizó, junto a otras mujeres, los Comités de Dueñas de casa y organizaron la “huelga de las cocinas apagadas”, debido a la falta de víveres y a los alimentos en mal estado que se les entregaban a las familias. Pertenecía al Partido Obrero Socialista y su nombre fue el único nombre de mujer que se publicó dentro de una lista de 27 en la fundación de dicho partido (La izquierda Diario, 2015). Posterior a los años 30 se disminuye drásticamente el cupo laboral femenino y el Estado ofrece planes de especializaciones en funciones femeninas para mujeres de clase media, lo que según los historiadores, podría haber desembocado en la diferencia de profesiones entre hombres y mujeres en el país (Salazar y Pinto).

A medida que aumenta el desarrollo urbano, el interés de las organizaciones femeninas o con mujeres liderando correspondía a los temas políticos y ciudadanos, como lo relatamos anteriormente. En el año 1943 se crea la Asociación Nacional de Funcionarios Fiscales (ANEF) y en 1953 la Central Única de Trabajadores (CUT), que son los casos de nuestra investigación.

Es importante, para nosotros, mencionar que fue durante la dictadura cívico militar de los años 1973-1990, cuando mayor presencia e influencia han tenido las agrupaciones femeninas en general y las organizaciones sindicales de mujeres en particular, jugando roles decisivos y determinantes. Reunidas en torno a la Coordinadora Nacional Sindical (CNS), que a su vez se agrupaban junto a la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), a la Frente Unitario de Trabajadores (FUT), Federación de la Empresa Nacional del Petróleo (FENAP) y la Unión Demócrata de Trabajadores (UDT) para formar el Comando Nacional de Trabajadores (CNT), las mujeres sindicalizadas salieron fuertemente a protestar y a realizar acciones de presión, en conjunto a trabajadores de todas las otras ramas,

“donde sólo habían dirigentes hombres”, según el relato del ex Presidente de la CNT de esa época, Rodolfo Seguel.

Las mujeres se encontraron desde el nacimiento de la CNS y la primera encargada del Departamento de la mujer fue Georgina Aceituno. Siempre estuvieron representados todos los partidos políticos en ese estamento de la organización, estando conformado por el Partido Comunista, Partido Socialista, Partido Radical, Movimiento Obrero Campesino, Izquierda Cristiana y Democracia Cristiana. En la época más álgida de la dictadura, este departamento femenino estaba liderado por la dirigente del Colegio de Profesores, María Rozas y la segunda a cargo, Evangelina Cid de los textiles, ambas DC. Otras dirigentes mujeres destacadas de esa época fueron: María Antonieta Escobar (DC, alimentación); Luisa Soto y Graciela Fuentes (PR, Federación de Empleados Particulares); Laura Aránguiz (PS, cuero y calzado), María González (PS, Campesino) y Beatriz Salas (PC).

Hasta el año 2006, pocas personas consideraban posible que una mujer alcanzara el sillón presidencial, era más imaginable que en el puesto hubiera un hombre incapaz, antes que una mujer capacitada para el cargo. Cuando comenzó la campaña presidencial de Bachelet, era frecuente escuchar comentarios despectivos respecto al género de la candidata y más frecuente aún, sobre su aspecto físico, como si eso la definiera como persona capaz de asumir un gobierno. Dentro de ese contexto es que vislumbramos la importancia del liderazgo de Michelle Bachelet Jeria, quien el 11 de marzo de 2006 asumió como la primera mujer Presidente de Chile.

La inclusión de las mujeres al mundo sindical, tiene estrecha relación con el tipo de trabajo que esta desempeña y a la estabilidad y formalidad que se observe y, aunque su porcentaje es muy parecido al de los hombres sindicalizados, en cuanto a las dirigencias se encuentran sub representadas. Este fenómeno es conocido como *“token women”* (mujeres símbolos), pues, como lo presentan (Osborne, 2005: 172; María Rigat-Pflaum (2008), se trata de *“mujeres que se hallan solas en un mundo de hombres”*

Si hacemos una disgregación por rama, podemos observar que es en el comercio donde se encuentra la mayor concentración de dirigentes mujeres, seguido por enseñanza y luego por otras actividades y servicios comunitarios. Si esta distinción la hacemos por actividad económica, la delantera la lleva Servicio social y de salud, seguido por enseñanza y luego comercio (Dirección del Trabajo).

Respecto a los cargos que las mujeres ocupan dentro de las directivas sindicales, parece ser que los roles de género siguen llevando la delantera, pues es el puesto de Secretaria el que concentra el número mayor, seguido por Tesorero y luego Presidente.

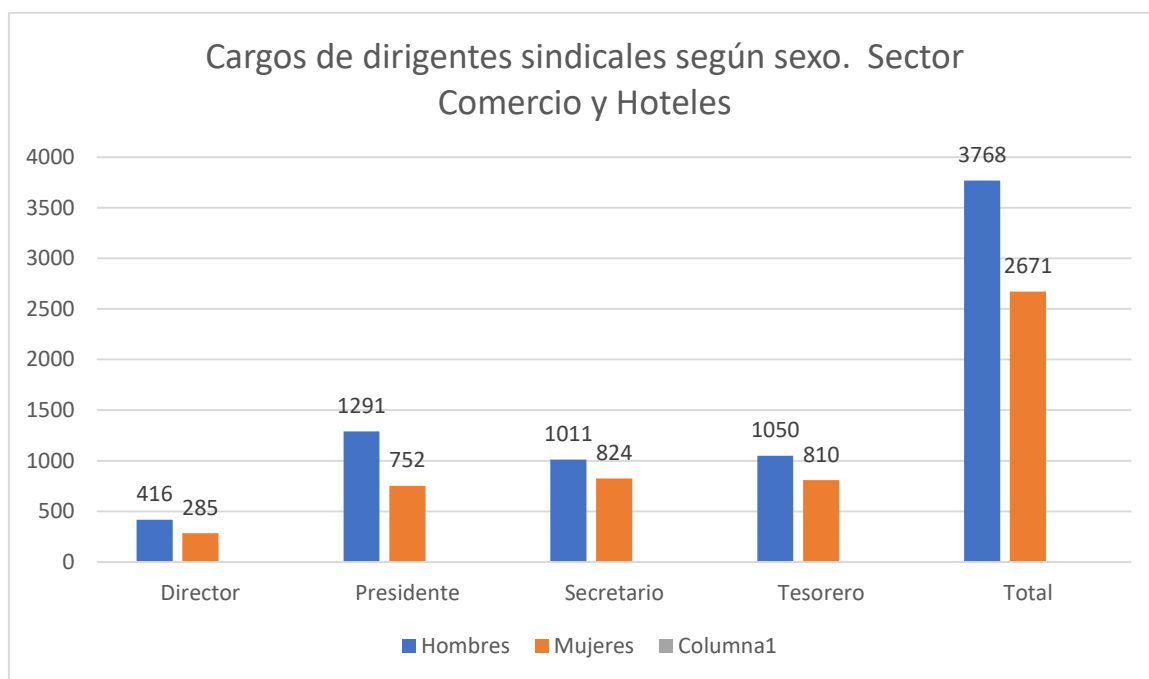


Gráfico N°1: fuente y elaboración Dirección del Trabajo

El 08 de marzo del año 2014, y por primera vez en la historia, la CUT presentó una agenda de género. Las mujeres en la CUT han estado siempre presentes, el camino sin embargo no ha sido fácil desde el año de su formación, al final de la dictadura en 1988, hasta ahora. En 1992 las mujeres eran parte del Departamento de la Mujer y tenían derecho a voz y no a voto en el ejecutivo de dicha organización, como lo

recuerda una dirigente de esa época. Actualmente, además de tener una presidenta mujer existe una Vicepresidencia de la Mujer, instancia encargada de la elaboración de esta Agenda de Género. Los temas que aborda esta agenda son: acceso y calidad de empleos; igualdad salarial; protección a la maternidad; cuidados infantiles; violencia de género en el trabajo (lo que incluye los tipos de acoso sexuales y laboral) y derechos humanos en materias de género.

En el año 2012, por primera vez la CUT tiene una Presidenta Nacional, luego de 59 años de existencia, lo que podría explicar la creación de esta agenda.

Por su parte, la ANEF cuenta con 17 mujeres en su directorio, de un total de 23 cargos, aunque la Presidencia sigue siendo masculina. Si bien no cuentan con cuota de género, sí tienen agenda y política de género y *“a línea de trabajo constante y transversal en nuestra acción sindical, con una Vicepresidenta a nivel superior de conducción gremial a cargo de esta materia”*, según detalla el señor Jorge Consales, Vicepresidente de la entidad.

Los primeros registros de mujeres dirigentes sindicales se remontan a inicios del 1900; el sufragio femenino y representación política ocurren a mediados de ese siglo; 65 años después, recién se establece una ley de cuotas y 120 años después del primer registro de mujeres en sindicatos, las demandas parecieran no mermar; en otras palabras, hay muchísimo por avanzar, pues dos millones de mujeres marchando en la capital del país, no puede ser antojadizo ni mera coincidencia.

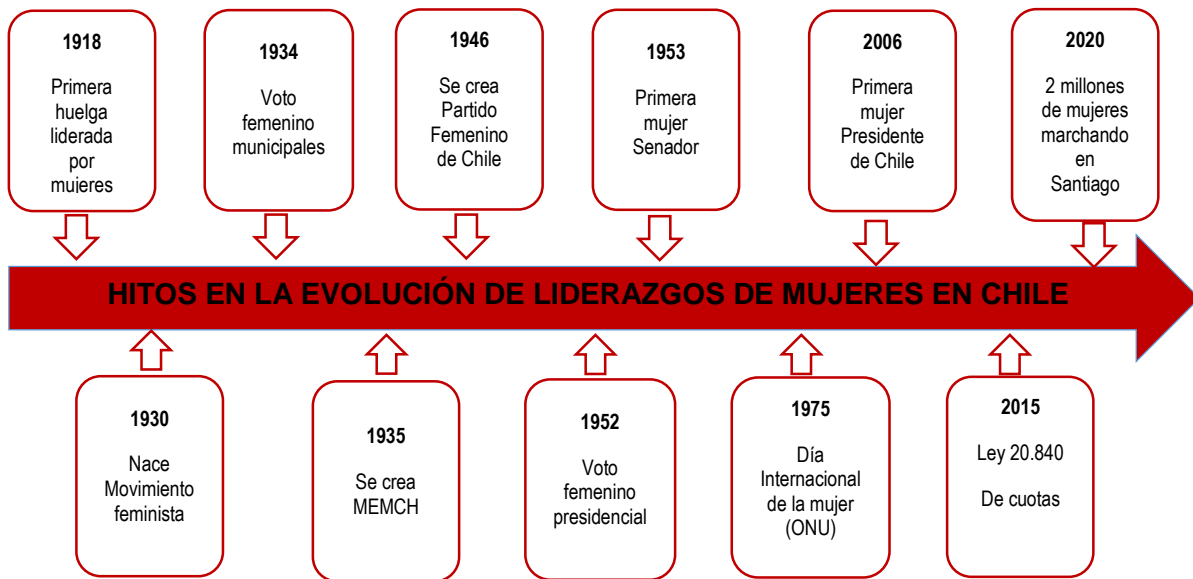


Tabla N°3: fuente elaboración propia

CAPÍTULO 3: Análisis de la información y resultados.

Introducción

En el presente capítulo hacemos un análisis de las variables de nuestra investigación, las cuales son los imaginarios de liderazgo como variable independiente y la elección de más hombres sobre mujeres como variable dependiente.

El análisis de la variable independiente la realizaremos mediante la decodificación de las entrevistas y dado que en el análisis de la decodificación utilizamos, por un lado el inventarios de roles sexuales de Bem incorporando sus tres dimensiones (masculino, femenino y neutro); y considerando, además, que durante la instrumentalización nos percatamos que emergen nuevos códigos, los cuales escapaban a los descritos en el inventario de Bem, es que establecemos una cuarta categoría, la cual etiquetamos como congruencia de rol. Consideramos a ésta categoría de acuerdo lo descrito en el marco teórico: como comportamiento asignado, culturalmente, según el rol de cada cual.

Por su parte, la variable dependiente tiene su fuente en material dispuesto en bases de datos

3.1 Análisis dimensional de variable independiente según inventario de roles sexuales de Bem

Comenzaremos efectuando un análisis según el listado del inventario de roles sexuales de Bem, analizando los resultados entregados por los entrevistados. Para la comparación confeccionamos una tabla en la que pondremos los resultados obtenidos.

En una segunda parte del análisis revisaremos los códigos emergentes que están bajo la dimensión de “congruencia de rol”

Análisis de respuestas de los entrevistados, según Inventario de roles sexuales de Bem						
Pregunta	Característica Masculina nombrada	veces M	Características Femeninas nombradas	veces F	Características Neutras nombradas	Veces N
¿Cómo se ha desarrollado su historia de dirigente sindical?	-defiende sus propias creencias -enérgico -actúa como líder	1				
Durante su infancia y juventud, ¿quiénes han sido sus personajes influyentes?	-Masculino +2	3	-Compasión- misericordia	1	-Sacrificio -Confiable/acreditado	1
Ahora que es adulto, ¿a quién admira? ¿Por qué lo admira?	-Masculino +1	2			-A nadie -veraz/genuino	2
Respecto a dirigentes sindicales, en general, no necesariamente de Chile, ¿a quién admira? ¿Por qué?	-Masculino +2	3				
¿Qué significa para Ud. ser dirigente sindical?	-Defiende sus propias creencias +1, -dispuesto a arriesgarse -capacidad de liderar -de fuerte personalidad +1 -agresivo	4	-compasión/ misericordia			1
¿Qué	-Dispuesto a tomar	2			-Veraz/genuino +1 -confiable/acreditado +2	3

características, en su perspectiva, debe tener "sí o sí" un dirigente sindical?	una posición +1				-solidario	
De acuerdo a lo que Ud. ha observado, ¿qué características son las que prefieren los socios al momento de elegir a un dirigente? ● pregunta hija: ¿cómo resuelve un problema un dirigente hombre o una dirigente mujer?	-defiende sus propias creencias -de fuerte personalidad	1	-Empático -sensible a la necesidad de los demás	1	-confiable/acreditado +1 -veraz/genuino	2
Por el contrario, ¿Qué características no debe tener un dirigente sindical?					-(no) veraz, (no) genuino -confiable/acreditado -ineficiente -(no) solidario	3
En épocas de calma en la organización, ¿qué características debe presentar un buen dirigente sindical?	-Asertivo/categorico -Analítico +1 -capacidad de líder	2			-Confiable- Acreditado/a -amigable -agradable -solidario -concienzudo	3
En épocas de crisis, ¿estas características deben permanecer o	-De fuerte personalidad +1 -analítico +1 -capacidad de líder +1	5			-contacto	1

es necesario que el dirigente presente otras? de ser así, ¿cuáles?	-agresivo -dispuesto a tomar una posición +1 Enérgico -categórico -asertivo					
¿Cuándo y cómo cree que usted desarrolló sus habilidades de liderazgo?, ¿Puede identificar "hitos"?	-con capacidad de líder -actúa como líder -enérgico -dispuesto a arriesgarse	3				
¿Qué dificultades ha enfrentado para ser líder?						
¿Cómo resolvió esas dificultades?	-enérgico -capacidad de líder -dispuesto a tomar una posición -dispuesto a arriesgarse	3				
¿Cree usted que estas dificultades son las mismas para todos los líderes?						
¿Son distintas si se es mujer o si se es de otro género?						
¿y la forma de enfrentar o resolver las dificultades, es distinta, a propósito de este mismo elemento?	-asertivo -dispuesto a tomar una posición -analítico	1				

Según las estadísticas, hay menos mujeres líderes sindicales que hombres, ¿A qué cree que se debe esto?						
¿Qué mujer líder sindical sería para usted un referente (o se le viene primero a la cabeza?, ¿por qué?, ¿cómo es ella?	-defiende sus propias creencias -asertivo/categorico -personalidad fuerte -enérgico +1 -con capacidad de líder +1 -dispuesto a arriesgarse -dispuesto a tomar una posición -agresivo +1 -dominante	4	-Femenino -compasivo -misericordioso	2		
		34		4		16

Tabla N°4: elaboración propia según datos de entrevistas.

La tabla anterior se disgrega de la siguiente forma:

- 1° columna corresponde a la pregunta realizada a los informantes
- 2° columna a la dimensión masculina del inventario de Bem y a las distintas características referidas por los informantes en esa pregunta.
- 3° columna, el número de veces que se elige la dimensión masculina, en esa pregunta.
- 4° columna a la dimensión femenina del inventario de Bem y a las distintas características referidas por los informantes en esa pregunta.
- 5° columna, el número de veces que se elige la dimensión femenina, en esa pregunta.
- 6° columna a la dimensión neutra del inventario de Bem y a las distintas características referidas por los informantes en esa pregunta.

-7° columna, el número de veces que se elige la dimensión neutra, en esa pregunta. Las preguntas que se encuentran en blanco total, es porque fueron respondidas en base a la congruencia de roles.

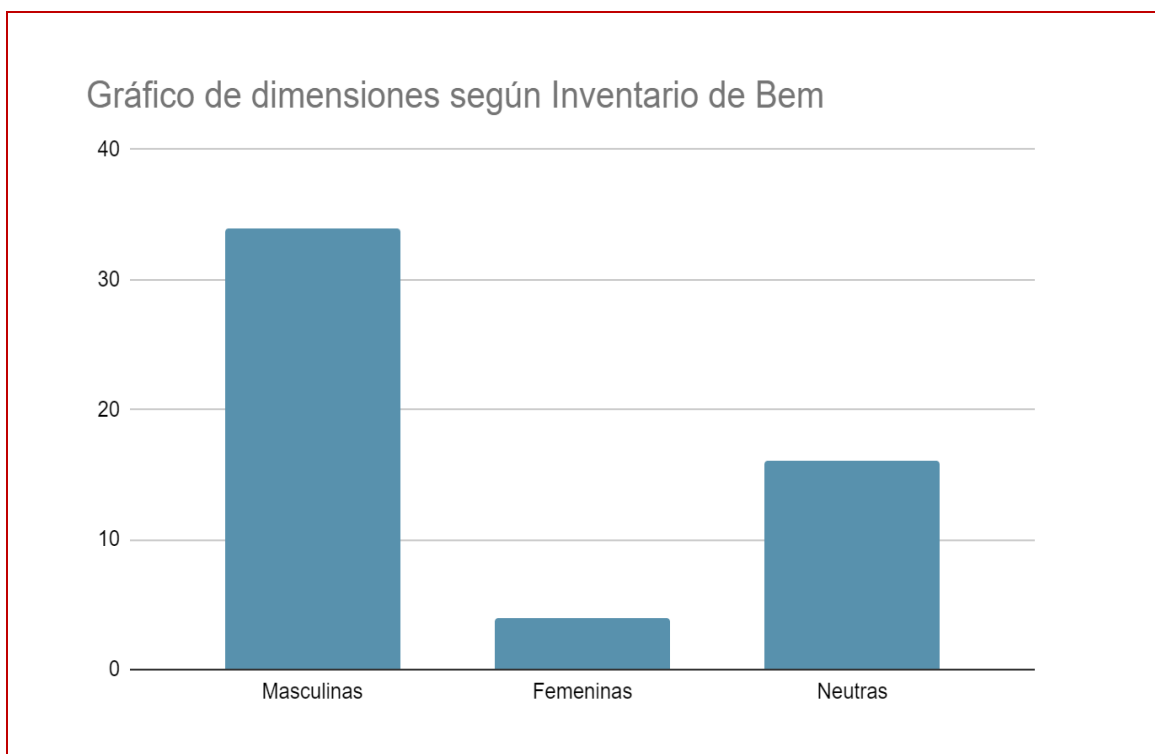


Gráfico N°2: elaboración propia según datos de tabla N°4

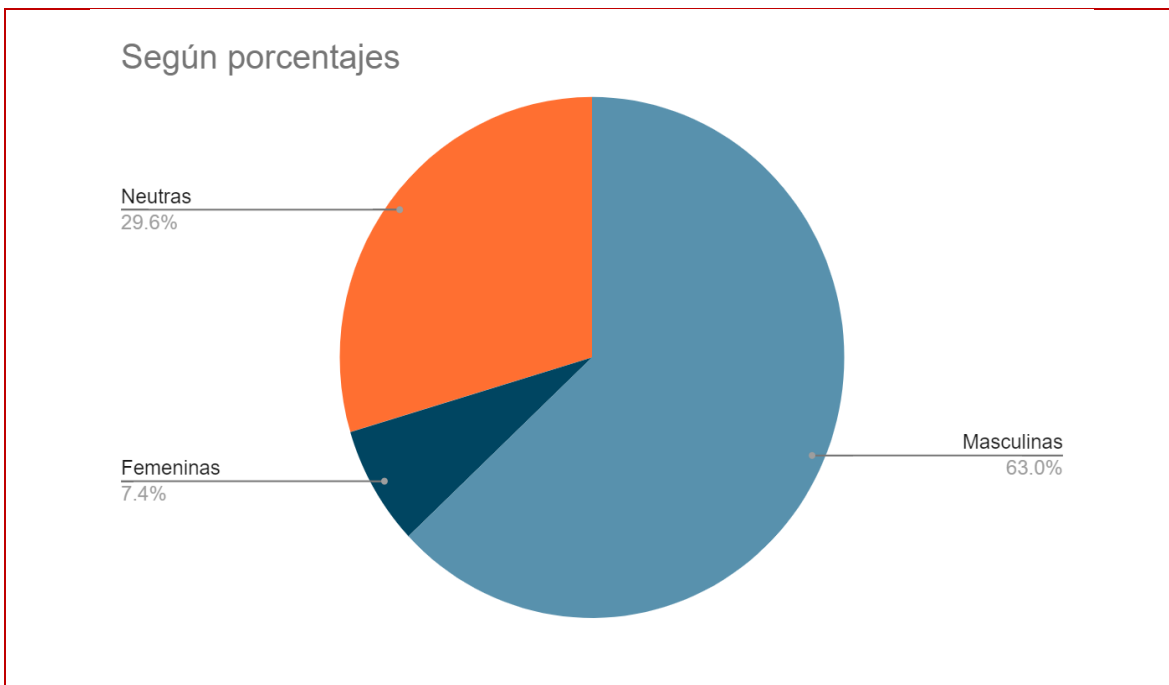


Gráfico N°3: elaboración propia según datos de tabla N°4

Al hacer el análisis de la variable independiente, contrastada con el inventario de sexos de Bem, podemos establecer que el resultado es congruente con nuestra hipótesis, dado que el 63% de las características preferidas por los entrevistados, corresponden al rasgo masculino.

En cuanto a las categorías, en la dimensión masculina predominan las de acción, dado que en la categoría emocional, sólo se aduce a la de “fuerte personalidad”.

En la dimensión femenina también predominan las de acción y sólo hay referencia a una de corte emocional: “empático y sensible a las necesidades de los demás”.

Por su parte, la dimensión neutra no presenta categorías emocionales, solo de acción.

En todos las dimensiones las categorías de acción sobrepasan a las emocionales dando énfasis a la necesidad de “acción” por sobre el discurso de los líderes sindicales.

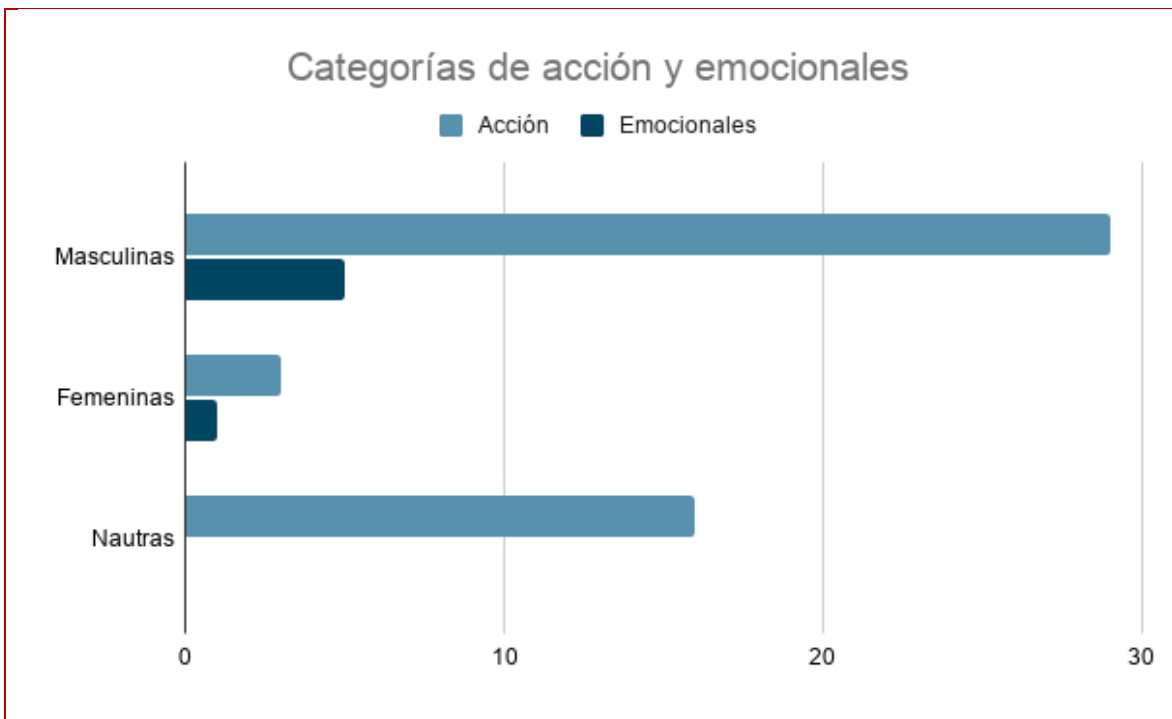


Gráfico N°4: elaboración propia según datos de Tabla N°4

El nuevo dato que arroja este análisis, es que un 29.6% de los entrevistados eligieron características del tipo neutro, quedando en tercer lugar de preferencias, las características femeninas, con un 7.4% de elección.

En este punto, podemos sostener que nuestra hipótesis es congruente con los resultados obtenidos.

3.2 Códigos emergentes - Análisis según la Congruencia de Roles

Al momento de hacer las entrevistas, pudimos observar que más allá de las dimensiones y características establecidas en el inventario de Bem, surgieron códigos emergentes, de forma constante, estableciendo las limitantes del inventario de Bem como herramienta de análisis absoluta. Ahora bien, consideramos pertinente analizar estos códigos según nuestro marco teórico, en relación a la

congruencia de rol descrita por Eagly y Karau y otros trabajos académicos, los cuales son referenciados en esta investigación.

Para efectos de este trabajo, hemos decidido agrupar los distintos códigos emitidos, según el rol que representan y que tengan relación entre sí.

Código emergente	Significado	Cita
<i>Dirigenta</i>	<p>Se le otorga importancia al cargo de dirigente desde un puesto ocupado por una mujer.</p> <p>Nivelación por parte del entrevistado, para el cargo ocupado tanto por un hombre como por una mujer.</p>	<p>(Entrevistado 1) la verdad es que hoy no podría decir sí, sí admiro a algún dirigente o dirigente, por que nooo. no tengo como...., como un referente como, en la épocas antiguas donde si había personas donde eran, más...que tenían una convicción”</p>
<i>Responsabilidad del empleador</i>	<p>Se le entrega la responsabilidad de la problemática de género a un tercero. Es el empleador el responsable de que haya menos mujeres, pues contrata menos mujeres para los cargos y considera que es más fácil despedir a una mujer antes que a un hombre.</p>	<p>(Entrevistado 1) “pero cuando hablamos en el contexto de lo que es específicamente el mundo de las mujeres y de género, ahí las cosas y las dificultades cambian... que... eee, hoy día es más fácil de repente despedir a una compañera, que despedir a un compañero en los puestos de trabajo, hoy día es más complicado que quede en un puesto de trabajo una compañera que un compañero, entonces, porque siempre está pendiente y presente el tema de la carga laboral y de la carga familiar que tiene la mujer, en este caso, el cuidado de los niños y todo lo demás,</p>

		<p>entonces esas cosas afectan más a las mujeres que a los hombres, entonces, yo creo que ahí es donde pueden estar las diferencias”</p>
<p><i>Roles de la mujer</i></p>	<p>Socialmente se le asigna a la mujer el rol de cuidadora de la familia, los hijos, adultos mayores y el hogar, por lo que se ve coartado su tiempo de participación en otras instancias, como lo es la dirigencia sindical, pues su trabajo doméstico no lo realiza nadie más.</p> <p>Se le asigna un valor extra a la mujer por ser capaz de compatibilizar familia, trabajo y sindicato. De forma implícita se le asigna un rol de impostergabilidad a la mujer dentro de la familia y al mismo tiempo, les quita cierta responsabilidad a los hombres en ese ámbito.</p> <p>Ahora las mujeres votan por mujeres, lo que no pasaba antes, pues se consideraba que tenían menos tiempo. Ahora ser mujer es una ventaja, aunque en general es contrario el mundo sindical y laboral para las mujeres debido al entorno machista (sic).</p>	<p>(Entrevistado 1) “Se debe, primero a que hay mujeres que se postulan, eee y simplemente no quedan, no son elegidas cuando quieren ser dirigentes sindicales, y lo otro también, que las niñitas, el tema de las tareas que tiene la mujer, si la mujer... es dueña de casa, además trabaja, y está al cuidado de los niños y de los adultos mayores, o tiene otras instancias que hacer... eso también la limita, sobre todo la responsabilidad del cuidado de la familia, eso es lo que más limita a las mujeres cuando quieren ser dirigentes sindicales”</p>

<p><i>Roles del hombre</i></p>	<p>El hombre aporta colaborando en el hogar, pues no es considerada como su función principal, siendo la mujer la responsable del cuidado de los niños y el hogar. No se visualiza el trabajo doméstico como un rol masculino, sino que sólo de cooperación cuando es posible.</p>	<p>(Entrevistado 2) “Si, por supuesto que es distinta, a las finales, siempre en el caso de los hombres... claro no significa que uno llegue a la casa a sacarse los zapatitos y no hacer nah, obviamente uno opta por una postura de colaboración en el hogar, pero siento yo que en el caso de las mujeres es algo más valorable porque... ella imposible que no se dedique a sus niños...”</p>
<p><i>Rol del dirigente</i></p>	<p>Le cuesta llegar a la respuesta, da muchas vueltas e insiste en la empatía, centrándose en que los dirigentes son conocidos por la gente y eso produce confianza. El dirigente necesita ser conocido y caer bien, pues de esa forma recibe más votos.</p> <p>Se refiere a una normalización en el poco tiempo destinado a compartir con la familia, es asumido como algo normal y esperable que va asociado al cargo de dirigente sindical.</p>	<p>(Entrevistado 4) “Ser dirigente sindical es una opción de vida”</p> <p>(Entrevistado 4) “Es inherente al dirigente sindical el ser sujeto de envidia, esto es proporcional al tamaño del sindicato: a mayor tamaño o importancia estratégica, mayor la envidia, si es pequeño, puede no existir esa dificultad”</p> <p>(Entrevistado 2) “No existe igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en este sentido (rol de dirigente)”</p>
<p><i>Cuestionamiento moral/cultural</i></p>	<p>Se cuestiona la moralidad del dirigente femenino al participar de reuniones y/o eventos sindicales en horarios fuera del ámbito laboral. Además existe un imaginario social de cómo deberían</p>	<p>(Entrevistado 1) “Por el cuestionamiento cultural que hay poh. porque no tiene la misma visión, eee, una, por ejemplo si hay una reunión a las siete de la tarde, y ven a una compañera en reunión</p>

	<p>comportarse las mujeres y hasta qué hora deberían hacer trabajos fuera de sus casas.</p> <p>Este cuestionamiento viene desde sus pares sindicalizados, tanto hombres como mujeres.</p>	<p>sentada con tres o cuatro hombres, generalmente se cuestiona moralmente, pero sí se ve el miso, el mismo contexto que son puros hombres que están en una reunión a las siete, siete y media de la tarde, los compañeros y las compañeras, decimos: “oh los compañeros todavía están trabajando”, pero si en ese contexto hay una compañera entonces uno dice: “esa compañera no tiene nada que hacer, que la hora que es y está metida ahí con los compañeros”, entonces.. hay un cuestionamiento moral y cultural en estas tareas de la dirigencia sindical”</p>
<p>Paternalismo</p>	<p>El entrevistado intenta ser neutral y destacar la importancia del rol de la mujer, sin embargo en esta respuesta entra en contradicciones pues en un comienzo afirma que hombres y mujeres actúan igual, y una vez profundizando en su respuesta, afirma que las mujeres resuelven los problemas de otras formas; además de esto, se refiere a la Presidenta nacional de la CUT como “Barbarita”</p>	<p>(Entrevistado 2) “Por supuesto, por supuesto, bueno tenemos un claro ejemplo, la “Barbarita” que a las finales ella encabeza la central unitaria y quizás incluso tiene más fuerza que hartos hombres juntos porque a las finales, a veces el referente de la mujer es súper importante [...] entonces siento yo que el género no debiese incidir mucho, al contrario por que la mujer tiene esa pachorra realmente más que el hombre, es más engrupía, eso yo creo, bueno actúa de otra manera, tiene otras estrategias para poder enfrentar ciertas cosas, yo creo que eso es natural de parte de ellas, uno lucha de otra</p>

		manera”
Mujer empoderada	<p>Entiende a la mujer como un individuo más, no ve diferencias entre géneros para la labor sindical o para hacer el bien o el mal.</p> <p>Se profundiza al final: hombres amenazados ante el despegue de las mujeres, pues por ser más intuitivas tienen más capacidad de gestionar y de encontrar fallas en los otros, lo cual molesta a los hombres</p>	<p>(Entrevistada 5) “se minimiza el liderazgo femenino, siempre se tiene miedo a perder el poder que se tiene, entonces si tú empiezas a subir, obviamente los dirigentes hombres ven un peligro en ti, no un aporte ni un apoyo”</p> <p>“las mujeres somos más... como te dijera... cachamos mejor las cosas. Eso nos hace ser más importantes que ellos, vemos las cosas antes que pasen y las decimos, tenemos cierta capacidad de gestión y eso a ellos les molesta”</p>
Techo de cristal	<p>“entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones” (Roldán-García, 2012)</p>	<p>(Entrevistada 5) “A todas las mujeres nos costó llegar, pero siempre había un techo del que no se podía pasar. Los hombres no te dejaban subir, se enojaban”</p>
Masculinización de la mujer	<p>Refiere a la necesidad de imitar rasgos y características masculinas que sienten tener las dirigentes mujeres, a fin de poder ser vistas como iguales por los hombres y así ser respetadas en sus cargos.</p>	<p>(Entrevistada 5) “No se podía llorar porque se era tildada de débil”</p> <p>“Había que olvidarse de que se era madre y estar hasta las 2 de la mañana, tomarse un trago con ellos.”</p> <p>“La dificultad más importante para una mujer es el hombre, así que lo resolví</p>

		<p>haciéndome hombre, masculinizándome, actuando y hablando como ellos”.</p>
--	--	--

Tabla N°5: elaboración propia según datos de entrevistas.

3.3 Análisis final de variables.

Se manifiesta la existencia de una institución imaginaria en cada individuo y que estos imaginarios son absorbidos por nuestros informantes como seres inmersos dentro de una sociedad. Estos imaginarios reafirman realidades atribuibles a los distintos géneros, entre otras cosas, a través de la congruencia de roles. Esta mirada del mundo le asigna roles a la mujer, al hombre, al dirigente sindical, responsabilidad a los empleadores. Ejerce un cuestionamiento moral hacia cierto grupo de personas, denotando implícitamente un paternalismo hacia las mujeres, donde se le denomina mujer empoderada a una mujer que cumple el rol de dirigente sindical teniendo ciertas características que se encuadran dentro del imaginario de lo que es ser masculino, por tanto, obligan a la mujer a masculinizar su comportamiento para ser aceptadas dentro de estas instituciones imaginarias denominadas sindicatos. A pesar de esto, o quizás por esto, el rol de la mujer sigue teniendo un techo de cristal que no le permite avanzar hasta los puestos más altos de las organizaciones.

Es así como la variable independiente recién descrita se presenta relacional a nuestra variable dependiente: Elección de más hombres sobre mujeres en las dirigencias sindicales, descrito al inicio de este trabajo.

CAPÍTULO 4: Conclusiones

Introducción

Dados los resultados alcanzados en el capítulo anterior, el presente capítulo desarrollará de forma más detallada las conclusiones obtenidas, en forma de conclusiones Generales. Igualmente, se abordarán conclusiones en relación a los objetivos generales y particulares estipulados en el capítulo uno de esta investigación y se efectuarán conclusiones en torno al testeo de nuestro supuesto (hipótesis).

Como se mencionó anteriormente, en relación a la problemática misma de nuestro problema de estudio, efectuaremos conclusiones en cuanto al aporte disciplinario desde nuestra visión de recién egresados y el aporte que nuestro estudio viene a representar para la academia y para la sociedad.

Nuestra investigación se enmarca en el trabajo investigativo para la obtención del título de pregrado de Administración Pública con mención en Ciencia Política, por tanto es necesario concluir con una reflexión en torno al cierre del proceso formativo de los investigadores autores de este trabajo.

4.1 Conclusiones Generales

Sin lugar a dudas el presente trabajo de investigación nos ha conducido por “lugares comunes” en cuanto a la situación de géneros actual. Analizando el discurso de nuestros entrevistados hemos podido identificar estos códigos en el que inicialmente intentan crear un ambiente de equidad en cuanto a la toma de decisiones y la participación, utilizando un lenguaje que intenta “equilibrar fuerzas”, como si esto pudiese amortiguar de alguna forma esta latente disparidad presente en los roles de género y aún más, en los roles de género en cuanto al liderazgo, lo que se puede apreciar en la utilización de palabras como dirigente y dirigente, todos y todas, compañeros y compañeras. Así mismo, hemos podido identificar paternalismo en cuanto a la descripción de las mujeres líderes, manteniéndose latente y presente el muy estructurado rol que le corresponde al hombre y a la mujer

en la sociedad; aun en la actual, después de un sin fin de luchas y demandas de equidad.

De igual forma, hemos podido encontrar congruencia entre la relación de nuestra hipótesis y la variable dependiente, y la existencia de otros códigos que, si bien es cierto no los consideramos evidentes en la formulación de nuestra hipótesis, sí conocíamos la existencia de estos, como lo son la masculinización del rol de la mujer líder.

Sin embargo pudimos descubrir nuevos códigos, que no nos planteamos al inicio de esta investigación, códigos que nos muestran una profundidad aún mayor en cuanto a la diferencia e inequidad de los roles de género, códigos que no pudimos profundizar en su totalidad, o por lo menos todo lo que nos hubiese gustado desarrollar, dado que escapaban a lo planteado inicialmente en nuestra investigación, pero que tienen una relación latente con la problemática original. Códigos como el “cuestionamiento moral”, en el cual nuestros entrevistados no solo se refieren al “rol” que le corresponde a una mujer sino más bien a los imaginarios de la moralidad de algunos actos en cuanto al rol de un hombre o de una mujer. Otro código también necesario de desarrollar en una investigación futura, es el de “Mujer empoderada”, aspecto que nuestros entrevistados caracterizan como la forma en la que los hombres perciben a una mujer con dotes de líder, sintiéndola como una amenaza que desestabiliza su posición de hombre en tanto a su rol masculino.

Creemos que se abre un abanico de nuevas posibilidades para futuras investigaciones, sobre todo en los temas que destacamos en este apartado, pues, más allá de vislumbrar un horizonte más amplio sobre el tema, nos da muestra de que esto sólo constituye la punta del iceberg en cuanto a analizar la relación y los fundamentos de tal, respecto a discriminaciones que afectan a las mujeres en distintos ámbitos de la vida cotidiana, tanto personal como social.

En consecuencia hemos podido discernir que nuestro planteamiento inicial posee congruencia con la variable independiente y al mismo tiempo confirma la estrecha relación entre ambas variables.

4.2 Conclusiones en relación a los objetivos generales y específicos

4.2.1 Conclusión objetivos generales

Dentro de los objetivos planteados en esta investigación, nuestro objetivo general, consistió en describir el rol de género en el imaginario de liderazgo sindical y su relación con la mayor representación masculina en los puestos de dirigencia sindical, así mismo en el transcurso de nuestra investigación pudimos determinar la estrecha relación entre el rol que debe cumplir tal o cual género en relación la institución imaginaria de liderazgo, del mismo modo pudimos identificar, que los imaginarios de liderazgo en su dimensión masculina en cuanto a sus características superan ampliamente a los imaginarios en su dimensión femenina de liderazgo, arrojando nuestra investigación un 63 % de preferencias a características masculinas, un 29.6% a características neutras y sólo un 7.4% a características femeninas.

Por tanto podemos determinar que el género de un candidato es una característica relevante a la hora de emitir una preferencia, sin embargo, el rol de género de un candidato, sea este hombre o mujer es directamente proporcional con su tipo de liderazgo, es decir, a más masculino el tipo de liderazgo, mayor es la posibilidad de ser elegido como líder.

4.2.2 Conclusión objetivos específicos

En el transcurso de nuestra investigación, nos propusimos indagar en tres objetivos específicos, dado que consideramos pertinente que estos nos llevarían a tener una más amplia visión de las relaciones y características entre género y liderazgo, por consiguiente las conclusiones a estos objetivos específicos las definiremos en :

- A. Describir las características de la representación sindical por género de las dirigencias sindicales en Chile.

Nuestra investigación nos llevó a comprender la relación existente entre género y liderazgo. De esta primera conclusión desprendemos que las dimensiones

(femenina, masculina y neutra), se abren a dos categorías: acción y emoción. Teniendo en cuenta la existencia de las tres dimensiones y sus dos categorías cada una, se hace posible describir de buena forma las características de este objetivo específico.

El gráfico Número 4, de Categorías de acción y emocionales nos permite evidenciar la importancia que entregan los imaginarios sociales, no sólo en tanto a género, sino que al mismo tiempo a la necesidad de acción por sobre la emocionalidad de los líderes. Por consiguiente se refuerza aún más esta dinámica de la dimensión masculinizante a la hora de definir, percibir o elegir a los líderes sindicales

B. Conocer si el imaginario o representación social de género se sobrepone al de liderazgo.

En torno a este objetivo específico, tanto la tabla Análisis de respuestas de los entrevistados, según Inventario de sexo de Bem, como los gráficos 2 y 3 derivados de esta misma tabla, nos permitieron determinar con claridad que el imaginario social de género se sobrepone al imaginarios de liderazgo. Al mismo tiempo nos permitió conocer que este imaginario de liderazgo está fuertemente relacionado con lo masculinizante, según se aprecia en la cantidad de acepciones que los entrevistados tuvieron respecto a características incluidas en esa dimensión.

C. Comprender cómo se relacionan las características asignadas a los roles de género y a liderazgo, en el marco de la representación social.

En tanto a los roles de Liderazgo y género, en cuanto a la representación social, pudimos deducir la fuerte relación existente entre el imaginario de liderazgo y la masculinización de los roles de género, en tanto que en la decodificación de los códigos emergentes nos pudimos encontrar en más de una oportunidad con comentarios de nuestros entrevistados que nos entregaban evidencia sobre la “Masculinización de la mujer” en cuanto a su rol de líder, una de nuestras entrevistadas se refería a esto como “La dificultad más importante para una mujer es el hombre, así que lo resolví haciéndome hombre, masculinizándome, actuando y hablando como ellos”. Por tanto las características que se relacionan al rol de

género y liderazgo son concordantes con la dimensión masculinizante y en su categoría de acción

4.3 Conclusiones en relación al testeo de la hipótesis

Teniendo en consideración que nuestro supuesto es “Las instituciones imaginarias de liderazgo le asignan roles a cada género, por lo que se acrecienta la elección de hombres sobre mujeres en las dirigencias de los sindicatos y/o asociaciones de trabajadores”, concluimos que es efectiva esta relación, pues se constata la asignación de roles de género al momento de hacer efectiva la elección de un candidato a dirigente sindical.

Esto se ve manifestado en la cantidad de veces que los entrevistados seleccionaron características asignadas a la dimensión masculina, en comparación a las que corresponden a las dimensiones femeninas y neutras. A lo anterior podemos sumarle el hecho de que las categorías de acción se superpusieron a las de emoción al momento de hacer la disgregación de los datos (gráficos N°2, N°3 y N°4), lo cual es relevante pues las características que dan origen a la categoría de acción son mayoritariamente masculinas.

Otro dato importante es que las características elegidas y que corresponden a la dimensión neutra, todas pertenecen a la categoría de acción, ninguna a la de emoción.

Por tanto, nuestro supuesto es confirmado en cuanto a la importancia asignada por el imaginario de rol de género al momento de hacer efectiva la elección de un Dirigente sindical o de asociación de trabajadores.

4.4 Conclusiones en relación al aporte disciplinario

Nos parece pertinente, en este punto, reafirmar lo propuesto en la justificación disciplinaria del capítulo 1, relativo a la importancia de los dirigentes sindicales en nuestra sociedad, tanto como actores políticos y como actores sociales, influyentes en la opinión de muchas familias; fundamentando esto en que los

sindicatos son instituciones representativas de grupos de trabajadores, trabajadores de diversos orígenes y diversas realidades, pero con el objetivo común de buscar un mejoramiento en su calidad de vida y en sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, si a esto le agregamos el factor género, analizado no como fenómeno social contemporáneo, sino que como asunto de interés público radicado en la importancia de la igualdad de hombres y mujeres como sujetos en un país y en la importancia de la diversidad de miradas y opiniones a fin de garantizar una sociedad pluralista y democrática, es que creemos que nuestro trabajo viene a significar una puerta de entrada a un foco de análisis poco explorado, del cual se ha discutido brevemente en el mundo académico de nuestro país, como lo es la relación entre liderazgo y género en los sindicatos y asociaciones de trabajadores y qué tan determinante es una variable sobre otra.

4.5 Conclusiones en relación al cierre del proceso formativo de los tesisistas

Con la entrega de esta investigación se da por terminado un proceso extenso de cinco años, en el cual se nos entregaron herramientas, conocimiento y ayuda en el manejo de las habilidades pertinentes para llegar a concluir este trabajo.

Al tener esta carrera un doble enfoque: el de la Administración Pública y de la Ciencia Política, se nos presenta un desafío mayor, pues nuestros objetivos y nuestro fin deben apuntar a una dualidad, pero a una integrada y cohesionada que sea capaz de relacionar ambas miradas y pueda vislumbrar la oportunidad que se nos presenta al momento de analizar desde una forma de visión concreta, unida a un fondo con visión abstracta.

La evolución de la carrera, tal como la presenta la malla planteada por nuestra escuela

4.6 Conclusiones finales

Finalmente, consideramos que nuestro supuesto se valida completamente, al ratificar que las instituciones imaginarias de liderazgo sí le asignan roles a cada género, razón por la cual el número de hombres dirigentes de sindicatos es mayor al número de mujeres dirigentes de sindicatos. Esta relación se ve evidenciada al momento de la elección del dirigente, por tanto, la institución imaginaria de género está por sobre la de liderazgo, o también puede leerse como que la institución imaginaria de liderazgo tiene un trasfondo masculinizante, dado que las mujeres líderes han tenido que adaptar su rol de liderazgo adoptando características pertenecientes a la dimensión masculina, para de esa forma sentir que cumplen con las expectativas requeridas por la institución imaginaria de liderazgo.

Dados los límites de nuestra investigación, la cual se encuentra suscrita al rol de género en el imaginario de liderazgo, no se profundizó en este trabajo en códigos que surgieron y que según nuestra perspectiva revisten de mucha importancia, por lo que ameritan un estudio o investigación específica.

Temas como el cuestionamiento moral, que no sólo es una cuestión en torno al líder y su rol de género, sino que también es un cuestionamiento a la moralidad de las mujeres que se involucran en temas de liderazgo. Consideramos que la visión Kantiana de la moralidad o el deber ser, podrían servir como guía en un futuro trabajo sobre el tema.

Así mismo, encontramos importante profundizar el código de mujer empoderada, el cual no sólo tiene que ver con el poder implícito de la mujer líder, sino que también tiene que ver con el imaginario de líder masculino, que percibe a la mujer como una amenaza cuando esta detenta poder frente a un liderazgo masculino. Creemos que para guiar una futura investigación al respecto, sería valioso el aporte de Julieta Kirkwood y su visión de lo que es ser mujer política en Chile.

Este trabajo de tesis se presenta como un aporte al inicio de la discusión de un tema que cada día reviste mayor importancia desde un punto de vista de convivencia social, donde se apunta insistentemente hacia un trato igualitario.

Si bien, no abarca todos los aspectos que un tema de esta envergadura tiene, sí deja abierta la puerta para futuros estudios y nos permite acuñar la idea de que frente a un mar de inequidades, esto es una gota que contribuye a la ansiada paridad.

BIBLIOGRAFÍA

- Baeza, M. (2011). *Elementos básicos de una teoría fenomenológica de los imaginarios sociales* (1st ed., p. 33). Concepción: Tremn-Ceasga.
- Baeza, M. (2003). Imaginarios sociales: Apuntes para la discusión teórica y metodológica. Serie Monografías Universidad de Concepción. Recuperado de <https://bit.ly/2A0SeoY>
- Barberá Heredia, E., Ramos López, A. & Candela Aguyó, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. Recuperado el 2 de diciembre 2020, desde <http://www.americalatina genera.org/newsite/images/LaberintodeCristal.pdf>
- Barroso, F., & Salazar, J. (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquilladoras textiles de exportación* (10th ed., pp. 67-96). The Anáhuac Journal Business and Economics.
- Bem, S. (1981). *Bem Sex-Role Inventory*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Burguess, D & E, Borgida. (1999). "Who Women Are, Who Women Should Be. Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination", *Psychology, Public Policy, and Law*, núm. 5, American Psychological Association, Minnesota. pp. 665-692.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble, Feminism and the subversion of identity*. New York y Londres: Routledge.
- Camarena Adame, M, & Saavedra García, M. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Recuperado en 02 de julio de 2020 de <https://n9.cl/in7p>

Castillo, A. (2011). Una mirada al mundo laboral. Entrevista a Rodolfo Seguel, ex Diputado DC. *Revista Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 317-325.

Castoriadis, C. (1975). *La Institución Imaginaria de la sociedad*. Tusquets editores. Recuperado de <https://bit.ly/3eYMnfw>

Cely-Galindo, Gilberto (2011). Educación bioética para vivir, convivir y habitar correctamente. Un plus a la capacitación profesionalizante. *Cuadernos de Contabilidad*, 12 (30), 353-367

Chiavenato, E. (2001). *Administración: procesos administrativos* (3rd ed.). Bogotá: MC Graw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Eagly, A., & Karau, S. (2008). Women's access to managerial positions: an experimental study of leadership styles and gender. Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid.

FLACSO (1982). Julieta Kirkwood: Ser política en Chile, las feministas y los partidos. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://bit.ly/37a7ush>

García Beaudoux, V, D'Adamo, O & Gavensky, M. (2018). Una tipología de los sesgos y estereotipos de género en la cobertura periodística de las mujeres candidatas. *Revista mexicana de opinión pública*, (24), 113-129. Recuperado de <https://n9.cl/65ghj>

Global Deals (2019). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Global Deals, Pacto Mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. Recuperado de <https://bit.ly/2XCuPQs>

Holmaat, R, y Naber, J. (2011). "Women's Human Rights and Culture; From Deadlock to Dialogue". Intersentia, Cambridge. P. 54.

Jodelet, D. (1988). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. Barcelona, España: Paidós.

Julian Vejar, D. El presente del sindicalismo en Chile. [Artículo de tesis doctoral]. Universidad Friedrich Schiller. Jena, Alemania. Recuperado de <https://bit.ly/2XEQ0RS>

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría de género. *Nueva Antropología*, (Vol VIII, N°30).

Maxwell, J., & Maxwell, J. (2003). Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo. Nashville: Grupo Nelson.

Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. Editorial Huemul. Recuperado de <https://bit.ly/3eXaMSt>

Murguialday, C. (2020). "Género". Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. Recuperado desde <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>

Nacional, B. (2020). Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile. Recuperado el 1 Diciembre 2020, desde <http://bcn.cl/2f75v>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Libertad sindical y de asociación. Recuperado de <https://bit.ly/3ixbvN5>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 2 Diciembre 2020, desde <https://www.who.int/es>

Pierson, P., Theda, S. (2008). El institucionalismo histórico en la ciencia política contemporánea. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 17 (1), [7-38]. Recuperado de <https://bit.ly/2YeswTm>

Riquelme, V. (2015). Aporte al debate laboral: Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Dirección del Trabajo, Chile. Recuperado de <https://bit.ly/3gXEPvn>

Roldán-García, E., Leyra Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, XII (2). doi: :10.5218/prts.2012.0043

Ruiz, S. (2015). Power and representation: Feminist movement challenges on work. *Revista Española De Ciencia Política*, 39, 195-220. Recuperado de <https://bit.ly/3h1PLlb>

Salinas Meruane, Paulina Irene (2007). Los discursos masculinos como dispositivos de control y tensión en la configuración del liderazgo y empoderamiento femenino. *Revista Estudios Feministas*, 15(3) ,541-562. [Fecha de Consulta 2 de Diciembre de 2020]. ISSN: 0104-026X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=381/38115303>

Segovia, P., Basulto, O., & Zambrano, P. (2018). Imaginarios sociales y representaciones: su aplicación al análisis en tres ámbitos diferentes. *EMPIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://bit.ly/2MGSLM1>

Sexo, H., & Conceptos de género, s. (2020). Conceptos de género, sexualidad y roles de género - Programa de Educación Sexual. Recuperado 1 Diciembre 2020, desde <https://n9.cl/1z9gn>

Ulloa, V. (2003). El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago. Recuperado el 02 de diciembre de 2020 de <https://bit.ly/33U29VZ>