



FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
-SEDE ACADÉMICA ARGENTINA-
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

TÍTULO DE LA TESIS:

Género y gerencia: manifestaciones, convenciones y contradicciones de género en mujeres directivas de empresas en Chile

AUTORA:

Ximena Oyarzún

DIRECTORA:

Dra. Lorena Poblete

FECHA:

Noviembre, 2020

Resumen

En las dos últimas décadas, e influido por la constante expansión del feminismo, aumentó el interés por establecer la igualdad de género en los puestos directivos y gerenciales de las organizaciones. Simultáneo a los avances, especialmente en materia de participación de las mujeres en los niveles de mayor jerarquía, resulta incuestionable que fenómenos como la segregación vertical y horizontal, la brecha salarial, las prácticas discriminatorias y en definitiva el sinnúmero de desigualdades de género que caracterizan las condición de las mujeres directivas persisten. Aun cuando algunas investigaciones caracterizan demográfica y laboralmente a las mujeres ejecutivas e identifican las barreras que limitan el avance, los estudios de género y gestión empresarial constituyen un campo de vacancia en Latinoamérica en general y en Chile en particular. Distinto es el caso de países desarrollados donde los estudios de *gender in management* documentan una serie de dinámicas de género que no sólo afectan la progresión profesional sino también el trabajo cotidiano de las mujeres directivas. De modo de contribuir con el desarrollo del campo, la presente investigación estudió las manifestaciones diferenciales que adquiere el género en el transcurso de la carrera gerencial en mujeres que ocupan posiciones directivas en grandes empresas privadas en Chile, entendiendo que dichas manifestaciones incluyen: aproximaciones teóricas al género, desigualdades o fenómenos de género, y el análisis de estos fenómenos en múltiples niveles sociales. Ello, mediante una estrategia de investigación cualitativa de carácter exploratorio y descriptivo-interpretativa que en base a los planteamientos de la teoría fundamentada analiza el *corpus* textual de entrevistas realizadas a 45 mujeres y de la observación participante en actividades dirigidas a mujeres de alta cualificación laboral. Sucintamente, los resultados indican que el género puede ser estudiado al menos desde tres enfoques teórico-conceptuales en el ámbito de la gestión: como atributo, como conceptos de teorías sociales y como práctica. Asimismo, queda en

evidencia que las jerarquías de poder de las organizaciones resultan laboriosas para las mujeres en todas las etapas de carrera y encima restringen los comportamientos que se presume apropiados para el liderazgo. Posiblemente, lo más problemático de este asunto es que las manifestaciones emergentes de desventajas basadas en el género permanecen ocultas e invisibles para las propias mujeres cohabitando con las antiguas, fundamentadas y persistentes barreras. Sin embargo, las directivas no son meros receptáculos de las constricciones sociales y organizacionales, más bien, poseen amplias capacidades –algunas inclusive labradas en la infancia y adolescencia– que les permiten franquear no sin consecuencias las incompatibilidades de género. Así, despliegan una serie de estrategias a lo largo de sus carreras, entre ellas: la adaptación al modelo masculino de carrera gerencial; y la negociación contextual y situacional de masculinidades y feminidades donde las normas socioculturales de género que refuerzan el papel tradicional de la mujer como madre, esposa y/o cuidadora resultan fundamentales. El mayor aporte de la tesis radica en su perspectiva plural e interrelacional en tanto cada capítulo asume distintas conceptualizaciones del género para abordar diferentes temáticas que se conectan, recuperan o resitúan en múltiples momentos. Las barreras de género, las etapas de la carrera gerencial femenina, las claves biográficas de la inserción de las mujeres en el campo gerencial, la articulación entre las demandas del trabajo y las demandas familiares, y el liderazgo constituyen los temas centrales de investigación. Además de visibilizar normas y prácticas que frustran el establecimiento de la igualdad de género en las organizaciones, la investigación posibilita nuevas lecturas de temas poco explorados en nuestro contexto local.

Palabras clave: género, gestión empresarial, mujeres gerentas, manifestaciones de género.

Abstract

During the last two decades, and influenced by continuous growth of the feminism, the interest to establish the gender equality in the company's management and executive positions has increased. Along with the progress, especially in terms of female participation in the higher levels of the hierarchy, is unquestionable that events as the vertical and horizontal segregation, the salary gap, the discriminatory practices and ultimately a plethora of gender inequalities that characterize the condition of female managers remains. Even when some research characterizes female executives demographically and occupationally and identify the barriers that restrict the progress, the Gender and Management Studies represent a vacancy field in Latin America in general and particularly in Chile. This is not the case in developed countries where the studies of *gender in management* shows a number of gender dynamics that not only affect professional progression but also female executives' everyday job. To contribute to field development, this research studied the different manifestations that gender acquires during female management career on females with management positions in big private companies in Chile, understanding that such manifestations include: theoretical approaches to gender, gender phenomena or inequalities, and the analysis of these phenomena in multiple social levels. This, through a strategy of qualitative research with exploratory nature and interpretative descriptive that, based on the grounded theory approach analyze a *corpus* of interviews conducted to 45 women and from the participant observation in activities directed to women managers. Succinctly, the outcomes indicate that the gender can be studied at least from three theoretical-conceptual approaches in management scope: as attributes, as social theory's concepts, and as practice. Like so, it becomes clear that companies power hierarchies are laborious for women in every career stage and on top of that they also restrict the behaviors that are presumed appropriate for leadership. Probably the most troublesome is that the emerging manifestations of disadvantages based on gender are still

hidden and invisible to the own women living along with former justified and enduring gender impediments. However, the women managers are not mere receptacles for social and organizational constraints, rather they possess extensive capabilities –some of them carved during childhood and adolescence– that allowed them to pass through, no without consequences, the gender incompatibility. Thus, they deploy a number of strategies along their careers, among these: the adaptation to the male model of management career; and the contextual and situational negotiation of manhood and femininity where the sociocultural norms of gender that enforce the traditional role of the women as a mother, wife and/or caring become essential. The greatest contribution of the thesis lies on its plural and interrelated perspective as each chapter assumes different conceptualizations of the gender to deal with different topics that connect, regain or relocate in multiple moments. The gender barriers, the stages of female management career, the biographical keys of the women insertion in the management field, the articulation between job and family demands, and the leadership constitute the main topics of the research. Apart from rising awareness of norms and practices that frustrate the establishment of gender equality in companies, the research enables new readings of scarce explored subjects nestled in our local context.

Key word: gender, management, women managers, gender manifestations.