






Experiencias de mujeres en ambientes laborales masculinizados. El caso de una empresa de la industria cárnica

Rosa María MartínezUniversidad Católica del Maule (Chile) ✉ **Ivette Durán-Seguel**Universidad Católica del Maule (Chile) ✉ **Arturo Tapia Rojas**Universidad Católica del Maule (Chile) ✉ **Patricio Velis Poblete**Universidad Católica del Maule (Chile) ✉ **Nancy Alarcón Henríquez**Universidad de Los Lagos (Chile) ✉ 

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.99897> Recibido: 23/01/2025 • Aceptado: 11/10/2025 • Publicado en línea: 23/12/2025

Resumen: Este estudio analiza las experiencias laborales de mujeres que trabajan en equipos con alta presencia masculina en una planta de la industria cárnica del sur de Chile. Se adoptó un enfoque cualitativo de carácter fenomenológico mediante la estrategia de estudio de caso, con entrevistas semiestructuradas a ocho trabajadoras del área operativa realizadas en 2023. El análisis temático reflexivo evidenció que la estructura patriarcal de la organización sostiene la segregación ocupacional de género tanto horizontal –por la diferenciación y jerarquización de tareas– como vertical, al restringir el acceso a jefaturas. Las participantes describieron estrategias defensivas frente a comentarios sexistas y paternalistas, junto con ambivalencias respecto de asumir cargos de mayor responsabilidad por la sobrecarga percibida y dudas de legitimidad. También emergieron vínculos entre pares marcados por desconfianza. Se concluye sobre la necesidad de transformar prácticas organizacionales que reduzcan la segregación y promuevan trayectorias laborales más equitativas para las mujeres.

Palabras clave: Equidad de género, cultura machista, estereotipos de género, hegemonía masculina, segregación ocupacional, industria cárnica, mujeres en industrias masculinizadas.

ENG Women's experiences in masculinized work environments. Case study of a company in the meat industry

Abstract: This study analyzes the work experiences of women working in male dominated teams at a meat processing plant in southern Chile. A qualitative, phenomenological approach was adopted using a case study strategy, with semi-structured interviews with eight female workers in the operational area conducted in 2023. The reflective thematic analysis showed that the organization's patriarchal structure sustains occupational gender segregation, both horizontally through the differentiation and hierarchization of tasks and vertically, by restricting access to leadership positions. Participants described defensive strategies in the face of sexist and paternalistic comments, along with ambivalence about assuming positions of greater responsibility due to perceived overload and doubts about legitimacy. Relationships between peers marked by mistrust also emerged. The conclusion is that there is a need to transform organizational practices to reduce segregation and promote more equitable career paths for women.

Keywords: Gender equity, patriarchal culture, gender stereotypes, male hegemony, occupational segregation, meat industry, women in male-dominated industries.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 2.1. Patriarcado y hegemonía masculina. 2.2. Segregación ocupacional (horizontal y vertical). 2.3. Techo de cristal, suelo pegajoso y laberinto de liderazgo. 2.4. Estereotipos de género en espacios laborales masculinizados. 2.5. Enfoques interseccionales en espacios laborales masculinizados. 3. Metodología. 4. Resultados y discusión. 5. Discusión. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

Cómo citar: Martínez, R.M.; Durán-Seguel, I.; Tapia Rojas, A.; Velis Poblete, P. y Alarcón Henríquez, N. Experiencias de mujeres en ambientes laborales masculinizados. El caso de una empresa de la industria cárnica, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-20, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.99897>

1. Introducción

La participación femenina en el ámbito laboral ha registrado un crecimiento sostenido en las últimas décadas, aunque su incorporación a sectores históricamente masculinizados, como la industria cárnica, sigue siendo un desafío complejo. En Chile, los datos más recientes muestran que la tasa de participación laboral de las mujeres (51,8%) se mantiene muy por debajo de la de los hombres (71,3%), reflejando una brecha de género persistente (World Bank, 2023). Esta desigualdad no se limita a la cantidad de mujeres ocupadas, sino también a la calidad de su inserción: en el cuarto trimestre de 2023, la informalidad laboral de las mujeres alcanzó un 29,2%, superior al 26,2% de los hombres, y los ingresos de las mujeres continuaron siendo, en promedio, un 21% inferiores (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, INE, 2023). Estas cifras reflejan un patrón estructural en el que se privilegian atributos culturalmente asociados a lo masculino –como la fuerza física, la resistencia o la rudeza– frente a competencias vinculadas a lo femenino, tal como han planteado Connell (1987) y Acker (2006) al analizar la reproducción de jerarquías de género en el trabajo.

El impacto de la pandemia del COVID-19 profundizó estas desigualdades al incrementar la carga de trabajo doméstico y de cuidados sobre las mujeres, reduciendo sus oportunidades de mantenerse en el mercado laboral (Durán-Seguel et al., 2022; CEPAL, 2020). En consecuencia, muchas se vieron forzadas a aceptar empleos precarios o a tiempo parcial, perpetuando la división sexual del trabajo tanto en el hogar como en el espacio productivo (Niederle y Vesterlund, 2011; Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir, 2021).

En Chile, a pesar de los avances en políticas públicas orientadas a la equidad de género, término ampliamente utilizado en América Latina en políticas públicas y literatura académica (CEPAL, 2020), las mujeres siguen enfrentando desigualdades en el acceso y permanencia en el empleo. Diversos estudios han evidenciado la persistencia de barreras estructurales como la brecha salarial (Salce, 2021), la segregación ocupacional (Cárdenas et al., 2014) y la discriminación laboral (Ramírez y Rubén, 2015), que limitan las oportunidades de inserción y desarrollo profesional de las trabajadoras. Estas dinámicas no solo responden a diferencias cuantitativas en la participación, sino también a prácticas culturales y organizacionales que reproducen jerarquías de género en el mercado de trabajo.

En este contexto, la masculinización de la industria cárnica no puede entenderse únicamente como un desequilibrio cuantitativo en la presencia de hombres, sino como un proceso cualitativo en el que se construyen relaciones laborales marcadas por la hegemonía masculina. La discriminación laboral se expresa tanto en la menor probabilidad de acceso a empleos de calidad como en la persistencia de techos de cristal que limitan el liderazgo de las mujeres (Améstica et al., 2020).

Incluso las mujeres jóvenes con mayor nivel educativo enfrentan estructuras laborales que restringen sus oportunidades de ascenso (Rodríguez y Muñoz, 2018).

La industria pecuaria chilena ofrece un ejemplo ilustrativo: en 2023 empleaba a unas 22.590 personas, de las cuales solo el 21% eran mujeres (Vargas, 2023). Estas trabajadoras deben desenvolverse en entornos diseñados históricamente para hombres y enfrentan estereotipos, violencia simbólica e incluso acoso (Sánchez et al., 2021; Álvarez, 2021), lo que impacta en su bienestar y en sus posibilidades de desarrollo profesional (Martínez et al., 2022).

A escala internacional, la comunidad *Meat Business Women* (2021) estima que la participación femenina en la industria cárnica alcanza un 36%, muy superior al 19,4% reportado en Chile (ODEPA, 2022). Esta comparación pone de relieve que las bajas tasas de participación no responden sólo a decisiones individuales, sino a estructuras institucionales y culturales que refuerzan la exclusión. En este sentido, las movilizaciones feministas en Chile, como el Mayo Feminista de 2018, han visibilizado la urgencia de transformar prácticas organizacionales y culturales fuertemente arraigadas en el patriarcado.

En este marco, el objetivo de este artículo es examinar las experiencias de mujeres en la industria cárnica chilena, un sector tradicionalmente masculinizado. El análisis se orienta a comprender cómo las dinámicas de género influyen en su desempeño, bienestar y posibilidades de desarrollo profesional. Aun cuando se han logrado avances hacia la igualdad formal, persisten barreras estructurales y culturales que restringen su participación plena y equitativa.

2. Marco Teórico

2.1. Patriarcado y hegemonía masculina

El patriarcado puede definirse como un sistema social que estructura las relaciones de género a través de la jerarquización y subordinación de las mujeres, operando en las dimensiones institucional, económica, cultural y simbólica que sostienen la supremacía masculina en la vida social y laboral. Connell (1995) lo conceptualiza como hegemonía masculina, una configuración histórica de poder que legitima la dominación de los hombres y naturaliza la subordinación de las mujeres; Bourdieu (1998) lo caracteriza como violencia simbólica, una forma de dominación sutil y normalizada que condiciona la valoración de tareas y roles; mientras que Walby (1990) lo entiende como un régimen estructural que se reproduce en la familia, el Estado y el trabajo remunerado. Más recientemente, Yang (2020) ha revisado críticamente esta noción de hegemonía masculina, subrayando sus mecanismos de legitimación y la necesidad de comprenderla como un proceso dinámico que se adapta a los contextos históricos y organizacionales.

Aportes recientes desde la biología y la antropología cultural muestran que este sistema tiene parte de su raíz en dinámicas históricas de filopatría masculina y patrilocalidad, que fortalecen las alianzas entre hombres y debilitan las redes de solidaridad de las mujeres, consolidando la primacía masculina en los espacios productivos (Faverin et al., 2022). Estos mecanismos permiten comprender por qué, aun con avances normativos en igualdad de género, las industrias altamente masculinizadas continúan reproduciendo prácticas de exclusión y discriminación.

En paralelo, la noción de feminidad hegemónica alude a los atributos culturalmente asociados a las mujeres –minuciosidad, obediencia y cuidado– que operan como soporte de la masculinidad hegemónica, legitimando la división sexual del trabajo y la devaluación de lo femenino (Schippers, 2007). A su vez, la reformulación del concepto de hegemonía masculina ha destacado sus arreglos relacionales y cambiantes en los contextos organizacionales, lo que permite entender cómo las

jerarquías de género se actualizan y sostienen en espacios laborales concretos (Connell & Messerschmidt, 2005).

En este sentido, las investigaciones han documentado que las mujeres que trabajan en industrias altamente masculinizadas enfrentan de manera sistemática desafíos como el acoso sexual, la discriminación y la falta de oportunidades de ascenso (Kanter, 1977; Acker, 1990). Estas experiencias no solo afectan su bienestar emocional y psicológico, sino que también repercuten en su desempeño laboral y en la permanencia en el empleo. La hegemonía masculina se refleja en la cultura organizacional de estas empresas, donde se valoran y recompensan comportamientos tradicionalmente masculinos, lo que conduce a la desvalorización de los aportes de las mujeres y a su exclusión o marginación hacia posiciones de menor reconocimiento (Buchanan & Bryman, 2007).

2.2. Segregación ocupacional (horizontal y vertical)

La segregación ocupacional constituye una de las expresiones más persistentes de la desigualdad de género en el trabajo, manifestándose tanto de manera horizontal como vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres y hombres en distintos sectores o tipos de empleo, mientras que la segregación vertical alude a la distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional, con los hombres sobrerrepresentados en posiciones de mayor poder y estatus (Ibáñez et al., 2022). En el contexto español, estos autores muestran que las imágenes estereotipadas de ciertas profesiones –como mecánica, construcción o pilotaje– operan como mecanismos de cierre social de género que desincentivan el acceso femenino, reproduciendo así la masculinización de determinadas áreas laborales.

Más allá de esta distinción horizontal/vertical, la segregación produce también efectos psicosociales diferenciados: mayor exposición a sobrecarga, estrés y violencia en ocupaciones feminizadas, lo que impacta trayectorias profesionales, salud laboral y bienestar cotidiano (Cattani y Rizza, 2024). Estos hallazgos ayudan a interpretar la necesidad de “poner límites” y otras estrategias defensivas relatadas en los resultados empíricos de este estudio, mostrando cómo las desigualdades estructurales se viven también en el plano subjetivo.

Desde el marco teórico, la teoría del suelo pegajoso explica las barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en sus carreras, al quedar atrapadas en posiciones de baja movilidad laboral. Estas dificultades se vinculan con factores familiares y organizacionales, en particular la maternidad y las responsabilidades domésticas, que suelen percibirse como obstáculos para el compromiso laboral femenino (Brown et al., 2020; Gómez Escarda et al., 2016). Como consecuencia, muchas trabajadoras ven restringidas sus posibilidades de ascenso y permanecen en los niveles más bajos de la jerarquía, una situación que se intensifica por la ausencia de corresponsabilidad masculina en las tareas de cuidado (Brito y Paoletti, 2013). A ello se suma la triple jornada laboral, que incluye el trabajo afectivo y emocional destinado a sostener vínculos familiares y comunitarios, un esfuerzo generalmente invisibilizado pero fundamental en la reproducción social, que refuerza la sobrecarga y limita aún más la movilidad laboral de las mujeres (Krstić et al., 2025; Reich-Stiebert et al., 2023; Maviza y Thebe, 2023).

Estudios comparativos recientes confirman que los avances en equidad de género han sido parciales. Kwon et al. (2025), en un análisis longitudinal del mercado laboral estadounidense, evidencian que las reducciones en la segregación ocupacional se deben principalmente a cambios horizontales, es decir, la incorporación de mujeres en sectores previamente masculinizados, mientras que los avances verticales hacia cargos directivos continúan siendo limitados. Este

hallazgo confirma la vigencia del denominado techo de cristal, en tanto la movilidad ascendente sigue siendo restringida pese al incremento de mujeres en algunos sectores.

La segregación también implica impactos diferenciales en la salud y bienestar de las trabajadoras. Cattani y Rizza (2024), a partir de un estudio con más de 38 mil mujeres profesionales en Europa Occidental, muestran que las ocupaciones feminizadas concentran mayores niveles de sobrecarga, estrés y exposición a violencia. Asimismo, Amis et al. (2020) señalan que las desigualdades de género se reproducen organizacionalmente mediante rutinas y prácticas aparentemente neutrales que, en realidad, perpetúan jerarquías de género persistentes.

En sectores altamente masculinizados como la industria cárnica, la segregación se expresa en la división sexual del trabajo: las mujeres están ausentes en áreas de sacrificio o *kill floor* y concentradas en tareas de menor prestigio como control o empaque, mientras que predomina el personal masculino en labores de sacrificio y operación de maquinaria. Incluso cuando acceden a áreas críticas, suelen ser percibidas como menos aptas por mostrar mayor sensibilidad frente a las condiciones de sacrificio, lo que refuerza el estereotipo de que “no encajan” en la cultura productiva de la carne (Wigham et al., 2020). Estas dificultades son más evidentes en contextos latinoamericanos, donde prácticas culturales y organizacionales restringen la inserción plena de las mujeres en sectores de alta productividad (Alcaraz y Vásquez, 2020).

La teoría del suelo pegajoso, junto con los estudios sobre segregación ocupacional, permite comprender cómo la combinación de barreras estructurales, culturales y familiares mantiene a las mujeres en posiciones de subordinación y limita sus posibilidades de movilidad profesional.

2.3. Techo de cristal, suelo pegajoso y laberinto de liderazgo

Las metáforas del techo de cristal, el suelo pegajoso y el laberinto de liderazgo permiten comprender de manera articulada las múltiples barreras que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional. El techo de cristal, acuñado en los años ochenta, alude a obstáculos invisibles que limitan el acceso a posiciones jerárquicas de poder incluso cuando las mujeres poseen las mismas competencias que sus pares hombres (Bejarano, 2007; Camarena y Saavedra, 2018; Contreras et al., 2012; De Garay y Del Valle, 2012; Gaete, 2018; OIT, 2017; Galsanjigmed y Sekiguchi, 2023; Delgado Vázquez et al., 2024; Keohane, 2020; Hoffmann y Musch, 2019). Estas restricciones no derivan de leyes explícitas, sino de normas culturales, prejuicios organizacionales y estereotipos de liderazgo que asocian la figura del “buen directivo” con atributos tradicionalmente asignados a los hombres (Bourdieu, 2000; Connell, 1995; Ridgeway y Correll, 2004). Además, se ha documentado que los estereotipos de género, la doble carga laboral y familiar, y la inseguridad en las propias capacidades constituyen obstáculos recurrentes para la promoción de las mujeres (Burin, 1996; Burin, 2004; Burin y Dio, 1996; Zabludovsky, 2015).

El suelo pegajoso alude a la inmovilidad de las mujeres en los niveles inferiores de la pirámide laboral, atrapadas en empleos de baja remuneración y con escasas oportunidades de movilidad ascendente. Esta metáfora complementa al techo de cristal al mostrar que las barreras no se limitan a la cúspide de la jerarquía, sino que también existen en su base, dificultando superar los primeros escalones. En el caso español, Carrasquer y Zawadsky (2023) evidencian que las trayectorias de las mujeres se caracterizan por carreras más cortas, interrupciones frecuentes y menor acceso a ascensos en comparación con los hombres que ocupan puestos similares. Del mismo modo, investigaciones en sectores industriales y en las fuerzas armadas confirman que las responsabilidades familiares y la falta de corresponsabilidad masculina refuerzan este estancamiento (Escarda et al., 2016; Brito y Paoletti, 2013).

El laberinto de liderazgo, planteado por Eagly y Carli (2007), amplía estas metáforas al mostrar que el acceso al poder para las mujeres no sigue una trayectoria lineal, sino un recorrido plagado de obstáculos, desvíos y exigencias adicionales. Investigaciones recientes evidencian que ellas deben enfrentar barreras intermedias como prejuicios en los procesos de selección, ausencia de mentoría y apoyos institucionales, así como presiones culturales derivadas de la doble jornada (Souza Silva y Carvalho Neto, 2022). En el plano internacional, Galsanjigmed y Sekiguchi (2023) confirman que los estereotipos de liderazgo continúan siendo un freno decisivo para la promoción femenina, reproduciendo culturas corporativas fuertemente masculinizadas.

En la industria cárnica, estas metáforas permiten interpretar las trayectorias femeninas: las trabajadoras suelen quedar atrapadas en puestos operativos invisibilizados (suelo pegajoso), excluidas de las jefaturas (techo de cristal) y enfrentan resistencias culturales y organizacionales que configuran un auténtico laberinto de liderazgo. Estos obstáculos no se reducen a un punto de ruptura, sino que forman parte de un entramado estructural, simbólico y relacional que reproduce la hegemonía masculina en los espacios laborales (Katzkowicz et al., 2016; Rocha, 2013).

2.4. Estereotipos de género en espacios laborales masculinizados

En la industria cárnica, los estereotipos de género reproducen dinámicas de subordinación femenina y hegemonía masculina. La teoría de Connell (1987, 1995) plantea que los sistemas de creencias y prácticas otorgan superioridad a los hombres y subyugan a las mujeres, limitando sus oportunidades también en el ámbito laboral. Así, la asignación de tareas en frigoríficos y mataderos responde a construcciones culturales que valoran atributos masculinos –fuerza, rudeza, resistencia– y relegan a las mujeres a labores consideradas secundarias, vinculadas a la paciencia y minuciosidad, perpetuando la desigual valoración de lo masculino y lo femenino (Bourdieu, 2000; Ridgeway y Correll, 2004).

Estudios recientes evidencian que las trabajadoras en frigoríficos perciben sus tareas como igual de exigentes que las de sus pares varones, aunque la organización del trabajo y las narrativas dominantes aún las consideran menos aptas para el sacrificio y el corte, ocupaciones históricamente masculinizadas (Silva y Carvalho Neto, 2022). De forma sistemática se las encasilla en clasificación, empaque o control de calidad, mientras los hombres concentran la operación de máquinas y el sacrificio animal, trabajos mejor remunerados y de mayor prestigio. Este patrón coincide con lo señalado por Anker (1997), quien mostró que las desigualdades laborales se sustentan en estereotipos que asignan a las mujeres ocupaciones ligadas al cuidado y al ámbito doméstico, reproduciendo una segregación ocupacional que restringe su ascenso y autonomía.

La revisión sistemática de Slade y Alleyne (2023) muestra que el entorno de los mataderos se rige por una cultura de endurecimiento emocional donde la sensibilidad se percibe como debilidad. Este modelo masculinizado afecta la salud mental de los trabajadores y acentúa la exclusión de las mujeres, que deben “neutralizar” su feminidad para ser aceptadas. De manera consistente, Pastrana-Camacho et al. (2023) evidencian que la presencia femenina en mataderos porcinos de Colombia es mínima (8%), lo que confirma la persistencia de una segregación ocupacional que reserva a los hombres las tareas “duras” del sacrificio y relega a las mujeres a labores periféricas de bajo reconocimiento.

En contextos transnacionales, Ramos et al. (2021) documentan que trabajadoras migrantes en empacadoras de carne de Estados Unidos se sienten tratadas “como máquinas”, en un entorno donde la resistencia física y la tolerancia a ritmos extremos definen el valor laboral. Estas experiencias reflejan lo señalado por Rocha (2013): la asignación de roles basada en estereotipos

no solo refuerza la desigualdad, sino que también genera sentimientos de insuficiencia cuando las mujeres no cumplen con las expectativas impuestas. En la misma línea, Riddle y Heaton (2023) muestran que en ocupaciones dominadas por hombres, incluido el procesamiento de alimentos, persisten entornos que naturalizan el acoso sexual y la cosificación femenina, incrementando los riesgos de exclusión y deterioro emocional.

Estos patrones no son exclusivos del sector cárnico, sino que se reproducen en otras industrias intensamente masculinizadas. En la minería, la figura del “minero ideal” sigue asociada al varón fuerte y resistente, perpetuando el dominio masculino incluso frente a la digitalización de procesos (Heimann y Johansson, 2025; Abrahamsson y Johansson, 2021). De manera similar, estudios en contextos patriarcales como Polonia o Pakistán muestran que la homosocialidad masculina y las creencias culturales funcionan como mecanismos de exclusión que refuerzan la segregación de género en sectores como la minería, la construcción o el transporte (Pactwa, 2019; Khan et al., 2023).

En conjunto, la evidencia empírica reciente respalda las teorías de la hegemonía masculina y de la construcción social de género, mostrando que los estereotipos funcionan como mecanismos de cierre que asignan tareas según supuestas características “naturales” de hombres y mujeres. De este modo, se refuerza la masculinización de los espacios productivos y se mantienen jerarquías que limitan la inclusión y el reconocimiento del trabajo femenino en sectores de alta demanda física y simbólica.

2.5. Enfoques interseccionales en espacios laborales masculinizados

La industria cárnica muestra con claridad la necesidad de un enfoque interseccional para comprender las desigualdades de género en el trabajo. Investigaciones en frigoríficos brasileños evidencian que las mujeres obreras no solo enfrentan condiciones laborales extenuantes, sino también acoso moral y discriminación asociados a su género, agravados por la doble jornada doméstica (Silva y Carvalho Neto, 2022; Martins, 2018). Estos hallazgos confirman que las desigualdades laborales no pueden explicarse únicamente desde la categoría de género, sino que deben analizarse en la intersección con otros factores de subordinación.

La situación se complejiza aún más en el caso de las mujeres migrantes en plantas de procesamiento de carne. Southard (2022) muestra cómo género, etnicidad y estatus migratorio se entrelazan para generar explotación y desprotección extrema. De forma complementaria, Gottlieb et al. (2025) comparan la protección gubernamental en Alemania, Países Bajos y Estados Unidos durante la pandemia, evidenciando que las brechas se profundizan para las mujeres migrantes, quienes enfrentan simultáneamente desigualdad de género y exclusión social. Esta perspectiva interseccional revela que en sectores masculinizados las trabajadoras sufren no solo las barreras de género, sino también la interacción con otros ejes de desigualdad como origen nacional, raza o clase social.

En el caso chileno, Cárdenas y Caro Molina (2021) documentan que las mujeres migrantes en ocupaciones masculinizadas en Santiago sufren una doble discriminación: por ser mujeres y extranjeras, aunque despliegan estrategias colectivas e individuales de resistencia. Este patrón se observa también en la literatura internacional: Pogrebna et al. (2024) y Son Hing et al. (2023) evidencian que las desigualdades de género se agravan cuando interactúan con categorías como raza o clase, generando desventajas acumulativas a lo largo de la trayectoria laboral.

La evidencia de otros sectores refuerza esta conclusión. En la minería, por ejemplo, se ha demostrado que las transformaciones efectivas requieren medidas organizacionales que

trasciendan la capacitación individual, incorporando la revisión de tareas, programas de tutoría, protocolos contra la discriminación y métricas de clima laboral (Heimann & Johansson, 2025). Esta perspectiva subraya que la inclusión de las mujeres en espacios productivos masculinizados solo es posible mediante cambios estructurales capaces de reconocer y abordar la complejidad de las desigualdades interseccionales.

3. Metodología

El presente estudio se enmarca en un enfoque cualitativo de carácter fenomenológico, cuyo propósito es comprender los fenómenos sociales vinculados a las experiencias de mujeres que se desempeñan en equipos de trabajo del área operativa de la industria cárnica chilena. Este enfoque permite aproximarse a las percepciones y significados atribuidos por las participantes a su experiencia laboral, capturando dimensiones subjetivas y contextuales que difícilmente pueden abordarse mediante diseños cuantitativos (Valles, 1999; Van Manen, 1990).

Se adoptó un estudio de caso como estrategia metodológica, dado que permite profundizar en un contexto particular y comprender las dinámicas específicas de género en una organización altamente masculinizada (Yin, 2017). La investigación se realizó en una empresa chilena líder del sector cárnico, ubicada en la zona centro-sur del país, cuya planta de procesos emplea a más de mil trabajadores y trabajadoras, y concentra actividades de producción, procesamiento y exportación de carne porcina (Memoria anual de la empresa, 2023). Se trata de una compañía dedicada a la producción, procesamiento y exportación de carne de cerdo, con operaciones integradas que abarcan desde la crianza hasta la elaboración de productos, presencia en mercados internacionales y una participación aproximada del 8% en la producción nacional. Según la memoria institucional, la dotación total alcanza los 834 colaboradores, de los cuales un 23% corresponde a mujeres y un 77% a hombres, lo que evidencia una marcada segregación ocupacional por género. Por razones éticas y de confidencialidad, se mantiene en reserva la identidad de la organización.

La selección de participantes se efectuó mediante un muestreo intencional bajo la lógica de casos tipo (Martin y Barnard, 2013), enfocándose en trabajadoras del área operativa donde predomina la presencia masculina. Como criterios de inclusión, se consideraron mujeres mayores de 18 años con experiencia directa en el proceso operativo. Dentro de los criterios de exclusión, no se incluyó a mujeres que previamente hubieran trabajado en otras áreas de la planta ni a quienes desempeñan labores administrativas, dado que estas áreas concentran una mayor proporción de mujeres y se buscaba indagar en espacios de fuerte masculinización. El criterio de saturación teórica guió el número final de entrevistas, alcanzándose un total de ocho participantes.

Las entrevistadas (Véase Tabla 1) tenían entre 22 y 55 años, con una media aproximada de 36 años. Todas contaban con enseñanza media completa, y algunas además con formación técnica de nivel medio. Cerca de la mitad estaba casada o en convivencia, y gran parte eran madres. En términos laborales, se desempeñaban en funciones propias del área operativa, como desposte, envasado y control de línea, bajo régimen de turnos rotativos. Su antigüedad en la empresa oscilaba entre 1 y 12 años, lo que aportaba diversidad de trayectorias y experiencias.

La técnica de recolección utilizada fue la entrevista individual semiestructurada, apoyada en una guía de preguntas abiertas que exploraba experiencias laborales, dinámicas de género en los equipos de trabajo, percepciones de discriminación y oportunidades de desarrollo (Piza et al., 2019). Las entrevistas se realizaron con el consentimiento informado de las participantes, fueron grabadas y complementadas con notas de campo elaboradas por las investigadoras.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico y laboral de las mujeres entrevistadas

Entrevista	Sexo	Edad (rango)	Nivel educativo	Hijas/os	Área / función	Antigüedad (rango)
E1	Mujer	30–39	Enseñanza media completa	Con hijas/os	Operativa (valor agregado)	5–10
E2	Mujer	30–39	Enseñanza media completa	Con hijas/os	Operativa	5–10
E3	Mujer	22–29	Enseñanza media completa	Sin hijas/os	Operativa (desposte)	1–3
E4	Mujer	50–55	Enseñanza media completa	Con hijas/os	Operativa	10–12
E5	Mujer	30–39	Media completa + técnico nivel medio	Con hijas/os	Operativa	5–10
E6	Mujer	40–49	Enseñanza media completa	Con hijas/os	Operativa	5–10
E7	Mujer	22–29	Enseñanza media completa	Sin hijas/os	Operativa	1–3
E8	Mujer	30–39	Media completa + técnico nivel medio	Con hijas/os	Operativa	3–5

Fuente: Elaboración propia

El corpus de entrevistas fue procesado con el software ATLAS.ti 22, aplicando la técnica de análisis temático con enfoque fenomenológico. El análisis temático, entendido como un proceso reflexivo y cíclico que vincula teoría y datos empíricos (Braun & Clarke, 2006; Escudero, 2020), permitió identificar categorías emergentes y patrones comunes entre los relatos. La perspectiva fenomenológica orientó la interpretación hacia la comprensión de los significados vividos por las participantes en un espacio laboral masculinizado (Van Manen, 1990). Para fortalecer el rigor metodológico se aplicaron procedimientos de triangulación teórica y discusión entre investigadoras, resguardando criterios de credibilidad y transferibilidad, considerados esenciales en la investigación cualitativa (Lincoln & Guba, 1985; Johnson et al., 2020).

El estudio se ajustó a los principios de la Declaración de Helsinki y a la normativa nacional vigente sobre investigación con personas. Cada participante firmó un consentimiento informado en el que se explicó el propósito del estudio, la voluntariedad de la participación y la posibilidad de retirarse en cualquier momento. Se resguarda la confidencialidad de la información y el anonimato tanto de las entrevistadas como de la empresa, utilizando los datos únicamente con fines académicos y asegurando el almacenamiento seguro de los registros de audio y transcripciones.

4. Resultados y discusión

Los resultados se organizaron en dos ejes analíticos: factores sociales, asociados a dinámicas estructurales y culturales de la organización del trabajo, y factores personales, que expresan cómo las trabajadoras internalizan y enfrentan dichas dinámicas. Esta distinción permitió interpretar los relatos de manera coherente con el marco teórico, que reconoce la influencia de la cultura machista y la hegemonía masculina en espacios laborales altamente masculinizados.

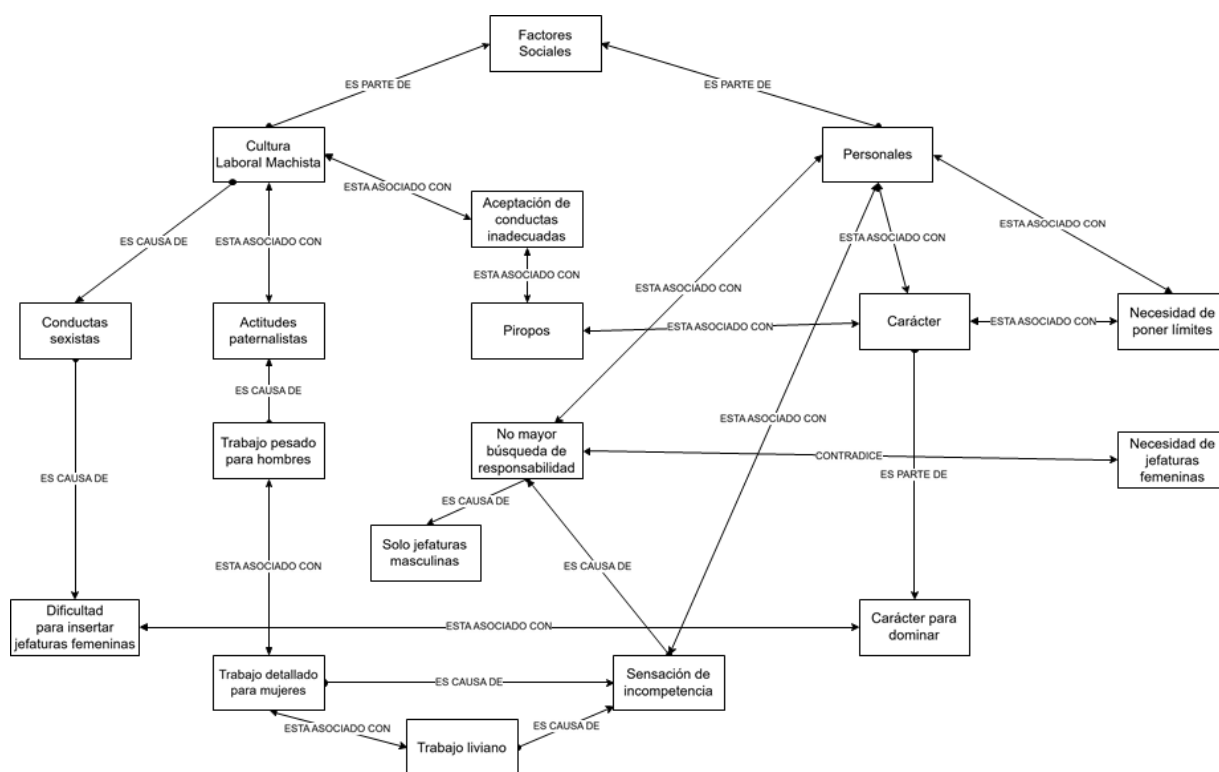
El análisis de las entrevistas a trabajadoras del área operativa de la industria cárnica mostró la coexistencia de factores sociales y personales que condicionan sus experiencias laborales,

entrelazados en la convivencia con equipos masculinizados (Figura 1). Los factores sociales, anclados en una cultura machista, se expresan en conductas sexistas y prácticas discriminatorias que refuerzan estereotipos de género. Ejemplo de ello es el uso paternalista de la palabra “ayuda”, que alude a una supuesta incapacidad femenina, o la segmentación del trabajo según la noción de “pesado”, que destina a las mujeres a tareas livianas y a los hombres a labores de mayor esfuerzo físico.

En el plano personal, las entrevistadas señalaron la normalización de conductas inadecuadas, como “piropos” (comentarios de connotación sexual), propias de un ambiente masculinizado. Varias enfatizaron la necesidad de “poner límites” como estrategia defensiva frente a estos comportamientos, aunque reconocieron que ello puede generar conflictos con sus compañeros. También emergió con fuerza la percepción de inseguridad respecto de sus propias capacidades, lo que refuerza la creencia de que los cargos de poder y liderazgo continúan reservados principalmente para los hombres.

En conjunto, el mapa de redes (Figura 1) muestra que los factores sociales –cultura machista, segmentación del trabajo y actitudes sexistas– impactan de manera directa sobre los factores personales –inseguridad, falta de ambición y necesidad de defensa–, reproduciendo la segmentación laboral y la aceptación tácita de prácticas sexistas. Este entramado configura un entorno donde los roles de género se naturalizan y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres se ven restringidas de forma sistemática.

Figura 1. Mapa de redes



Fuente: Elaboración propia

El análisis de frecuencias mostró que los términos más recurrentes fueron “mujeres” y “trabajo”, lo que confirma que el eje central del discurso se concentra en las experiencias laborales femeninas y los desafíos en un entorno masculinizado. En un segundo nivel aparecieron “hombres”, “peso” e “igual”, que evidencian la asociación del esfuerzo físico con los varones y la demanda por

haciendo ese trabajo” (E7)— o en comentarios sexistas directos —“hay que tener cuidado con ciertos grupitos de hombres, porque no faltan los que hablan de más” (E6).

Respecto de las diferentes categorías que se han identificado, se exponen a continuación contrastándolas con el relato de las entrevistadas.

a) Cultura machista. Las entrevistadas señalaron que la asignación de tareas estaba fuertemente condicionada por estereotipos de género, donde se asume que la mano de obra femenina posee mayor prolijidad y detallismo que la masculina. Esta visión restringe su participación en labores de mayor exigencia física y reproduce un orden simbólico que, según Connell (1987), sostiene la superioridad masculina y limita las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral, generando además barreras de inseguridad e incapacidad (Rocha, 2013).

En la práctica, este patrón se observa en el área de valor agregado, donde “demandan un trabajo más preciso, por eso intentan contratar más mujeres” (E1). Sin embargo, aunque estas tareas son claves en la cadena productiva, suelen ser catalogadas como “más fáciles” y menos reconocidas que aquellas asociadas al esfuerzo físico, evidenciando una jerarquización desigual. Algo similar ocurre en desposte, donde se restringió a las trabajadoras el acceso a cuchillos y maquinarias, reservándoles “sólo la más fácil” (E3).

La resistencia inicial de los hombres frente a la presencia femenina también refuerza esta lógica de poder. Una entrevistada relató: “era complejo, porque los chiquillos eran así como machistas, se cuestionaban porque habían llegado mujeres” (E5). Este cuestionamiento revela que la incorporación femenina fue percibida como una amenaza a un espacio laboral concebido como masculino, reforzando la identidad hegemónica de los varones en la industria.

La aceptación en los equipos fue lenta y acompañada de incomodidades: “al principio costó que me aceptaran en el grupo, era raro para ellos tener una mujer haciendo ese trabajo” (E7). Otras trabajadoras incluso enfrentaron comentarios sexistas (E6) o debieron responder directamente a conductas inapropiadas: “tuve que pararle los carros a un compañero porque se estaba desubicando” (E8).

En conjunto, estas experiencias muestran que la cultura machista en la industria no se limita a la diferenciación de funciones, sino que sostiene una jerarquización simbólica que otorga mayor valor a las tareas masculinizadas y devalúa las feminizadas, al tiempo que perpetúa actitudes de exclusión que sitúan a las mujeres como una presencia secundaria o cuestionada en el espacio laboral.

b) Piropos. Las entrevistadas relataron experiencias vinculadas con piropos, insinuaciones y propuestas amorosas, que en muchos casos fueron asumidas como situaciones que debían gestionar personalmente, ya fuera imponiendo límites o demostrando carácter frente a los compañeros. Este desplazamiento de la responsabilidad hacia las mujeres constituye un mecanismo cultural que naturaliza las conductas masculinas y obliga a las trabajadoras a manejar individualmente la incomodidad, reproduciendo así una forma de violencia simbólica (Bourdieu, 2000; Bejarano, 2007). En lugar de cuestionar el comportamiento machista, se espera que las mujeres lo toleren o regulen, lo que se convierte en un obstáculo adicional para su desarrollo laboral (Camarena & Saavedra, 2018; OIT, 2017).

Los testimonios ilustran esta dinámica. Una entrevistada señaló: “Hay mujeres más voluptuosas que otras y ellos se dan vuelta, tiran piropos... esto va en la mujer si es que lo acepta o no” (E1), trasladando implícitamente a la trabajadora la responsabilidad de aceptar o rechazar la conducta. Otra participante relató que compañeras más jóvenes “no sabían a qué atenerse, ni cómo tratar con tantos hombres” (E4), evidenciando la mayor vulnerabilidad de quienes carecen de experiencia laboral. También se mencionaron situaciones de acoso persistente que traspasaron lo anecdótico:

“me trae chocolates, cartitas... pero después ya no fue nada chistoso, porque cuando no lo pescaba hasta se enojaba” (E7). Incluso cuando algunas conductas eran percibidas como bromas, como piropos o chistes “no de mala intención” (E8), estas igualmente generaban un clima laboral incómodo y sexualizado.

En síntesis, estas experiencias muestran que los piropos y propuestas amorosas no son simples gestos de camaradería, sino prácticas que refuerzan el control simbólico masculino en el espacio de trabajo. La carga de responder y protegerse recae en las mujeres, lo que afecta su bienestar y reproduce la desigualdad estructural de género dentro de la organización.

c) Estrategias defensivas. Ante actitudes sexistas o comentarios incómodos, las entrevistadas relataron haber desarrollado diversas estrategias de defensa personal, cómo mantener distancia con ciertos grupos de hombres, imponer límites de manera explícita o recurrir al humor para desactivar la situación. Estas prácticas reflejan cómo, en un entorno laboral masculinizado, la responsabilidad de resguardar la integridad recae en las mujeres, quienes deben adaptarse para evitar hostilidad. Tal como plantea Connell (1987), esta necesidad de autodefensa ilustra el poder estructural que los hombres ejercen sobre las mujeres en contextos regidos por la masculinidad hegemónica.

Los testimonios dan cuenta de esta diversidad de respuestas. Una entrevistada señaló: “una debe mantener la distancia con ciertos grupitos de hombres, porque no faltan los que hablan de más, comentarios sexistas” (E1), mientras otra enfatizó la importancia de confrontar: “si veo que un hombre me alza la voz, yo también se la alzó” (E2). En otros casos, la estrategia consistió en desmarcarse de los conflictos: “que se molesten entre ellos, sí, pero con nosotras no” (E3). Varias entrevistadas destacaron la necesidad de establecer límites desde el inicio: “uno como mujeres, que somos poquitas, debemos poner los límites” (E7), o de reaccionar directamente ante conductas inapropiadas: “tuve que pararle los carros a un compañero porque se estaba desubicando” (E5). En contraste, otras optaron por usar el humor como mecanismo de defensa: “los pesco ‘pa la chacota’, pero dejó claro que no pueden sobrepasarse” (E8).

En conjunto, estas experiencias muestran que las estrategias defensivas constituyen respuestas individuales frente a una cultura organizacional que no cuestiona estructuralmente las prácticas sexistas. Al trasladar a las mujeres la carga de protegerse y autorregular los límites, se perpetúa una lógica de desigualdad en la que la seguridad depende más de las capacidades individuales que de un cambio institucional o colectivo en las dinámicas laborales.

d) Actitudes protectoras. Las entrevistadas señalaron que era frecuente que los hombres se ofrecieran a realizar por ellas ciertas tareas catalogadas como “pesadas”. Aunque en algunos casos esta disposición fue percibida inicialmente como un gesto de caballerosidad, la reiteración la transformó en una práctica incómoda que obligaba a las trabajadoras a reafirmar constantemente su capacidad para desempeñar la labor. Este tipo de conductas refleja un paternalismo enmascarado de ayuda, sostenido en la idea tradicional de que las mujeres requieren protección masculina para enfrentar determinadas exigencias laborales (Connell, 1987).

Las percepciones sobre estas actitudes fueron diversas. Para algunas, constituían un exceso de preocupación que limitaba su autonomía: “hay compañeros que la ven a una como media en apuros, entonces se meten” (E2). Otras lo asocian con comportamientos “caballerosos” que, aunque bienintencionados, reforzaban la imagen de dependencia femenina: “al principio, los chiquillos eran bien caballeros, me esperaban cuando tenía problemas con la impresora” (E5). También se evidenció la naturalización de estos gestos como parte de la dinámica grupal: “cuando una compañera tiene problemas con su tarea, los hombres del equipo a menudo le ofrecen su ayuda para hacer el trabajo más llevadero” (E8).

En la interacción cotidiana, estas actitudes generan una tensión: por un lado, pueden ser recibidas como expresiones de apoyo; por otro, reproducen un esquema de desigualdad en el que los hombres se posicionan como más fuertes y las mujeres como necesitadas de asistencia. Así, las trabajadoras se ven forzadas a negociar continuamente el límite entre aceptar la ayuda como colaboración y rechazarla como una manifestación de machismo encubierto. Lo problemático no radica únicamente en la acción de ayudar, sino en el trasfondo cultural que define a las mujeres como “menos aptas”, reproduciendo un orden simbólico que restringe su reconocimiento pleno como trabajadoras competentes.

e) **Ámbito personal.** En este ámbito se distinguen dos dimensiones: la relación de las entrevistadas con su trabajo y las aspiraciones hacia cargos de mayor responsabilidad. Respecto de la primera, el empleo aparece como un espacio de estabilidad y desahogo, donde se construyen vínculos de apego e incluso se percibe como refugio frente a tensiones familiares. Como señaló una entrevistada: “llegamos a las 7 de la mañana y nos vamos a las 4 de la tarde, pasamos más tiempo acá que en nuestra casa” (E1). Otra añadió que, pese al cansancio, “el ambiente en el trabajo ayuda a desconectarse de los problemas de la casa” (E8).

En relación con la proyección laboral, emergió una tendencia a evitar cargos de jefatura o mayor responsabilidad, fundamentada en sentimientos de inseguridad o incapacidad. Una participante expresó: “la verdad es que yo no quiero más cachos, prefiero pasar, es mucha responsabilidad así que mejor que lo hagan ellos” (E1). Esta percepción se ve reforzada por la idea de que, en un entorno masculinizado, los liderazgos femeninos requieren un carácter especialmente duro para ser reconocidos: “una mujer en una jefatura en esta área tendría que tener un carácter muy duro para imponerse, porque aquí no siempre toman en serio a las mujeres” (E4).

Estos testimonios evidencian que la autolimitación de aspiraciones no responde únicamente a decisiones individuales, sino a la internalización de estereotipos de género que configuran el mundo del trabajo como un espacio de hegemonía masculina (Rocha, 2013). De este modo, la aparente falta de interés por asumir responsabilidades está mediada por barreras estructurales y simbólicas que cuestionan la legitimidad de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo, reforzando así la brecha de género en la progresión laboral.

5. Discusión

Los hallazgos de este estudio permiten comprender cómo la cultura machista y las barreras simbólicas continúan condicionando la inserción laboral femenina en sectores altamente masculinizados, como la industria cárnica. En el contexto chileno, este fenómeno adquiere particular relevancia en un escenario de creciente participación femenina en el mercado de trabajo, uno de los procesos más transformadores de las últimas décadas (Rodríguez Garcés y Muñoz Soto, 2017). Investigaciones previas han documentado que las mujeres en industrias con predominio masculino suelen enfrentar acoso sexual, discriminación y limitadas oportunidades de ascenso (Kanter, 1977; Acker, 1990), dinámicas que no solo afectan su bienestar emocional, sino también sus trayectorias laborales, reforzadas por culturas organizacionales que privilegian comportamientos asociados a lo masculino y desvalorizan los aportes femeninos (Buchanan & Bryman, 2007).

En la industria cárnica analizada, estas dinámicas se manifiestan en prácticas sexistas, actitudes paternalistas y una baja asignación de responsabilidades, lo que configura un entorno que refuerza la segregación de género. Las trabajadoras internalizan estas condiciones y desarrollan estrategias defensivas para enfrentar piropos, paternalismo o resistencia masculina a su presencia. Tal como advierten Rodríguez Garcés y Muñoz Soto (2017), las creencias conservadoras vinculadas al

cuidado del hogar y al rol maternal constituyen un obstáculo estructural para la plena inserción laboral femenina, ya que trasladan a las mujeres la carga de manejar individualmente las tensiones derivadas de un orden cultural desigual. De este modo, el denominado “factor personal” no puede entenderse de manera aislada, sino como resultado de una cultura organizacional que impulsa la autolimitación y la aceptación de desigualdades como parte de la normalidad en el trabajo.

La discriminación también se expresa en la estereotipación de tareas. Tal como plantea Montalvo Romero (2020), la división sexual del trabajo opera bajo un esquema de poder dominante que asigna menor valor a las labores feminizadas, reforzando la subordinación. En la planta estudiada, ello se traduce en la diferenciación entre tareas “livianas” o de apoyo, asociadas a mujeres, y aquellas consideradas “pesadas” y de mayor prestigio, reservadas para hombres. Esta lógica no sólo refuerza la división sexual del trabajo, sino que genera un ciclo de exclusión que perpetúa la idea de que ciertas funciones son “naturales” para los varones, mientras que las mujeres son percibidas como intrusas en espacios que históricamente no les corresponden.

Un elemento particularmente significativo es la autopercepción de las entrevistadas respecto de su labor como un complemento al trabajo de los hombres, lo que reproduce la concepción conservadora que sitúa al varón como proveedor económico y a la mujer en la esfera privada. Flego y Ortega (2020) sostienen que esta estructura cultural posiciona la participación femenina como secundaria y legítima brechas salariales y de reconocimiento. Aunque en este estudio la remuneración no apareció como un conflicto explícito, la autodefinición del rol femenino como “apoyo” constituye un mecanismo simbólico que justifica menores oportunidades de ascenso y valoración desigual del trabajo de las mujeres.

En síntesis, la persistencia de la cultura machista en la industria cárnica se refleja tanto en prácticas estructurales –división de tareas, baja asignación de responsabilidades– como en mecanismos simbólicos –piropos, paternalismo, autolimitación– que reproducen la hegemonía masculina (Connell, 1987; Acker, 1990). Esto concuerda con lo descrito en estudios internacionales y nacionales que muestran cómo las mujeres en sectores masculinizados enfrentan barreras visibles y procesos más sutiles de exclusión, los cuales refuerzan la desigualdad de género en el trabajo.

Desde una perspectiva aplicada, la reducción de estas desigualdades requiere intervenciones que trasciendan el esfuerzo individual de las trabajadoras. En primer lugar, se necesitan protocolos claros frente al acoso y las conductas sexistas, junto con programas de sensibilización que permitan cuestionar prácticas discriminatorias naturalizadas. En segundo lugar, deben impulsarse políticas de promoción y capacitación dirigidas a mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, con el fin de romper la segregación horizontal y vertical. Finalmente, resulta imprescindible revisar las políticas de remuneración y reconocimiento, de modo que el valor de las tareas no dependa de estereotipos de género, sino de su aporte real a la cadena productiva.

En síntesis, la interacción entre cultura machista y factores personales limita la plena inserción femenina y restringe sus oportunidades de desarrollo profesional en la industria cárnica. Avanzar hacia organizaciones más inclusivas exige cuestionar estas dinámicas y diseñar políticas que reconozcan a las trabajadoras como protagonistas legítimas y competentes dentro del mundo laboral.

6. Conclusión

Los resultados de este estudio, apoyados en una base teórica y metodológica consistente, permiten identificar factores sociales y personales que configuran las experiencias laborales de mujeres del área operativa en una empresa de la industria cárnica chilena

En primer lugar, se constata la presencia de una cultura machista que, aunque no siempre reconocida explícitamente por las trabajadoras, afecta de manera significativa sus trayectorias y oportunidades, lo que refuerza la necesidad de transformar prácticas y creencias arraigadas para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo.

En segundo lugar, se observa la adopción de estrategias defensivas como mecanismo de adaptación frente a situaciones incómodas derivadas de la hegemonía masculina. La aceptación tácita de algunos comportamientos sexistas revela la ambivalencia existente y la dificultad de modificar percepciones y prácticas profundamente enraizadas en la cultura laboral.

En tercer lugar, emerge una reticencia hacia la incorporación de nuevas compañeras, lo que pone de relieve tensiones en la dinámica entre mujeres en espacios masculinizados, constituyendo una barrera adicional para alcanzar una mayor paridad de género.

En cuarto lugar, se evidencia la renuncia de muchas trabajadoras a asumir roles de liderazgo, motivada por la percepción de una alta carga de responsabilidad y la internalización de expectativas sociales que asocian el poder con atributos masculinos. Esta autolimitación confirma la persistencia de estructuras simbólicas que restringen las posibilidades de ascenso femenino.

Finalmente, es importante señalar que, al tratarse de una investigación exploratoria, los resultados se circunscriben a un caso particular y no pueden generalizarse a otros contextos productivos. No obstante, aportan evidencia valiosa para comprender cómo operan las dinámicas de género en industrias altamente masculinizadas y sugieren la necesidad de profundizar en estudios comparativos y en el diseño de políticas que promuevan la igualdad sustantiva en el trabajo.

7. Bibliografía

- Abrahamsson, L. y Johansson, J. (2021). "Can new technology challenge macho-masculinities? The case of the mining industry". *Mineral Economics*, 34: 263-275. <https://doi.org/10.1007/s13563-020-00221-8>
- Alcaraz Marín, A. y Vázquez Parra, J. (2020). "Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres: Una aproximación latinoamericana". *América Crítica*, 4(1): 59-65. <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
- Álvarez Garrido, V. (2021). *Presencia de mujeres en los puestos de poder corporativo en las empresas de Castilla y León* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid (UVaDOC). <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51014>
- Améstica-Rivas, L. R., King-Domínguez, A., Espinoza, C. y Daza, M. (2020). "Participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero". *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2): 248-266. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.248>
- Anker, R. (1997). "Theories of occupational segregation by sex: An overview". *International Labour Review*, 136(3): 315-339.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender and society*, 4(2): 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Amis, J. M., Mair, J. y Kamal, M. A. (2020). "The organizational reproduction of inequality". *Academy of Management Annals*, 14(1): 195-230. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0033>

- Bejarano, Z. (2007). "Entre lo público, privado y doméstico: mujeres bajo un techo de cristal". *Revista Géneros*, 13(36): 60-68. http://bvirtual.ucol.mx/descargables/319_entre_lo_publico.pdf
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Brito, M. y Paoletti, M. E. (2013). "Formas de inclusión social de las minorías en el mercado laboral". En *X Jornadas de Sociología: Actas, Mesa 27*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-038/323>
- Brown, J., Crampton, P., Finn, G. et al. (2020). "From the sticky floor to the glass ceiling and everything in between: protocol for a systematic review of barriers and facilitators to clinical academic careers and interventions to address these, with a focus on gender inequality". *Syst Rev*, 9(26). <https://doi.org/10.1186/s13643-020-1286-z>
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buchanan, D. A. y Bryman, A. (2007). "Contextualizing Methods Choice in Organizational Research". *Organizational Research Methods*, 10(3): 483-501. <https://doi.org/10.1177/1094428106295046>
- Burin, M. (1996). "Psicoanálisis, estudios feministas y género". *Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables*. <https://www.psicomundo.com/foros/genero/subjetividad.htm>
- Burin, M. y Dio, E. (1996). *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires: Paidós. Disponible en: <http://anamfernandez.com.ar/wp-content/uploads/2014/12/A.-M.-Fern%C3%A1ndez-De-eso-no-escucha.-Libro-Burin-Dio-Bleichmar.pdf>
- Camarena Adame, M. E. y Saavedra García, M. L. (2018). "El techo de cristal en México". *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 5(47): 312-347. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312
- Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). "Segregación laboral y género: Tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile". *Polis. Revista Latinoamericana*, 13(38): 397-441. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000200018>
- Cárdenas, M. E. y Caro Molina, P. (2021). "Mujeres migrantes latinoamericanas en trabajos masculinizados en Santiago: reconocimiento e interseccionalidad". *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 21(1): 103-128. <https://doi.org/10.4067/S0719-09482021000100103>
- Carrasquer Oto, P. y Zawadsky Martínez-Portillo, J. E. (2023). "El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España". *Revista Internacional de Sociología*, 81(4): e237. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Cattani, L. y Rizza, R. (2024). "Occupational gender segregation and mental health among professionals: Women's risk exposure in five micro classes". *Social Sciences*, 13(2): 92. <https://doi.org/10.3390/socsci13020092>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46833-la-autonomia-economica-mujeres-tiempos-covid-19>
- Connell, R. (1987). *Gender and power: Society, the person, and sexual politics*. Sanford University Press.
- Connell, R.W. (1995). "The social organization of masculinity". En R.W. Connell, *Masculinities* (pp. 67-86). University of California Press.
- Connell, R. W. y Messerschmidt, J. W. (2005). "Hegemonic masculinity: Rethinking the concept". *Gender & Society*, 19(6): 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Contreras, F., Pedraza, J. y Mejía, X. (2012). "La mujer y el liderazgo empresarial". *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 8(1): 183-194. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0001.12>
- de Garay, A. y del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6): 3-30. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722012000100001
- Delgado Vázquez, M.S., Núñez Hernández, L.M. y Silva Acosta, F.C. (2024). "Estereotipos en el liderazgo femenino". *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 30(86): 96-106.

- Díaz Santiago, M. J., Aguado Bloise, E. y Galán Carretero, A. (2022). "Presentación del monográfico "Segregación ocupacional de género. Mujeres y trabajo". *Sociología del Trabajo*, 101: 181-182. <https://doi.org/10.5209/stra.84251>
- Duran-Seguel, I., Gallegos, M. y Navarrete, P. (2022) "Mujer en la Gobernanza Universitaria y sus principales barreras". *Journal of the Academy*, 6: 30-47. <https://doi.org/10.47058/joa6.3>
- Eagly, A.H. y Carli, L.L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Escudero, C. (2020). "El análisis temático como herramienta de investigación en el área de la comunicación social: Contribuciones y limitaciones". *La Trama de la Comunicación*, 24(2): 89-100. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323964237005>
- Faverin, E., Corrêa, R. D., Carozza, R., de Lima, F. M. F., et al. (2022). "Hegemonia do patriarcado numa perspectiva etológica e outros sistemas sociais contemporâneos". *Psicologia USP*, 33(2): e220039. <https://doi.org/10.1590/0103-6564e220039>
- Gaete, R. (2018). "Acceso de las mujeres a los cargos directivos: Universidades con techo de cristal". *Revista CS*, 24: 41-64. <https://doi.org/10.18046/recs.i24.2431>
- Gaete, R., Álvarez, J. y Ramírez, M. (2019). "Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal". *Calidad en la Educación*, 50: 287-314. <https://doi.org/10.31619/caledu.n50.494>
- Galsanjigmed, E. y Sekiguchi, T. (2023). "Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review". *Merits*, 3(2): 366-389. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Gómez Escarda, M., Hormigos Ruiz, J. y Pérez Redondo, R.J. (2016). "Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas". *Revista Mexicana de Sociología*, 78(2): 203-228. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000200203
- Gottlieb, N., Jungwirth, I., Glassner, M., de Lange, T., Mantu, S. y Forst, L. (2025). "Immigrant workers in the meat industry during COVID-19: Comparing governmental protection in Germany, the Netherlands, and the USA". *Global Health*, 21(10). <https://doi.org/10.1186/s12992-025-01104-9>
- Heimann, S. y Johansson, K. (2025). "Gender in industrial mine work and organizations – Recommended actions toward gender equality". *Mineral Economics*, 38: 513-526. <https://doi.org/10.1007/s13563-025-00499-6>
- Hjálmsdóttir, A. y Bjarnadóttir, V. S. (2021). "I have turned into a foreman here at home: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise". *Gender, Work & Organization*, 28(1): 268-283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Hoffmann, A. y Musch, J. (2019). "Prejudice against women leaders: Insights from an indirect questioning approach". *Sex Roles*, 80: 681-692. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0969-6>
- Ibáñez, M., García Mingo, E. y Aguado, E. (2022). "Mujeres en mundos de hombres: Segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 100: 45-66. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). *Boletín estadístico: informalidad laboral. Octubre–diciembre 2023*. Santiago de Chile: INE. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2023/ene-informalidad-25.pdf>
- Johnson, J. L., Adkins, D. y Chauvin, S. (2020). "A review of the quality indicators of rigor in qualitative research". *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(1): 7120. <https://doi.org/10.5688/ajpe7120>
- Khan, M. Z., Said, R., Mazlan, N. S. y Nor, N. M. (2023). Measuring the occupational segregation of males and females in Pakistan in a multigroup context. *Palgrave Communications*, 10(1): 1-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01498-6>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Katzkowicz, S., La Buonora, L., Pandolfi, J., Pieri, D., Semblat, F., Álvarez, L. y Penna, N. (2016). *Construcciones de la masculinidad hegemónica: una aproximación a su expresión en cifras*. Cuadernos del Sistema de Información de Género, nº 6. Uruguay: Instituto Nacional de las Mujeres – MIDES. Disponible en: <https://archivo.mides.gub.uy/file/cuadernos-seis.pdf>
- Kwon, R., Scarborough, W., Sobering, K. y Amreen, T. (2025). "The relative contributions of changes in vertical and horizontal mechanisms to overall changes in occupational gender segregation in

- the United States, 2006–2019”. *Social Science Quarterly*, 106(5): e70086. <https://doi.org/10.1111/ssqu.70086>
- Krstić, A., Shen, W. y Varty, C. T. (2025). “Taking on the invisible third shift: The unequal division of cognitive labor and women’s work outcomes”. *Psychology of Women Quarterly*. 49(2): 205-219. <https://doi.org/10.1177/03616843251330284>
- Lincoln, Y. S. y Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Martin, P. y Barnard, A. (2013). “The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2): a1099. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1099>
- Martínez Alba, M. G., Mata Zamores, S., Díaz Carreto, E., Molina Morejón, V. M., y Gutiérrez Velasco, J. R. (2022). “Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes”. *Región y Sociedad*, 34, e1539. <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539>
- Maviza, G. y Thebe, P. (2023). “Working from home and the triple role of women in the context of COVID-19-induced lockdowns in Zimbabwe”. *Journal of Asian and African Studies*. 59(8): 1701-1717. <https://doi.org/10.1177/00219096231154240>
- Meat Business Women (2021). *She looks like me*. Londres: Meat Business Women, 26 de mayo. Disponible en: <https://meatbusinesswomen.org/she-looks-like-me>
- Montalvo Romero, J. (2020). “El trabajo desde la perspectiva de género”. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49, e20204906. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Niederle, M. y Vesterlund, L. (2011). “Gender and competition”. *Annual Review of Economics*, 11: 315-340. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122>
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) (2022). *Diagnóstico del nivel de participación de mujeres por rubro*. Boletín de Carne, marzo. Santiago de Chile: Ministerio de Agricultura. Disponible en: <https://www.odepa.gob.cl/publicaciones/boletines/boletin-de-carne-marzo-2022>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. OIT. https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
- Pastrana-Camacho, A. P., Estévez-Moreno, L. X. y Miranda-de la Lama, G. C. (2023). “What slaughterhouse workers’ attitudes and knowledge reveal about human-pig relationships during pre-slaughter operations: A profile-based approach”. *Meat Science*, 195: 109017. <https://doi.org/10.1016/j.meatsci.2022.109017>
- Pactwa, K. (2019). “Is there a place for women in the Polish mines?—Selected issues in the context of sustainable development”. *Sustainability*, 11(9): 2511. <https://doi.org/10.3390/su11092511>
- Pogrebna, G., Angelopoulos, S., Motsi-Omoijade, I., Kharlamov, A. y Tkachenko, N. (2024). “The impact of intersectional racial and gender biases on minority female leadership over two centuries”. *Scientific Reports*, 14(1): 111. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50392-x>
- Piza Burgos, N. D., Amaquema Márquez, F. A. y Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). “Métodos y técnicas en la investigación cualitativa: Algunas precisiones necesarias”. *Conrado*, 15(70): 455-459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Ramos, A. K., Carvajal-Suarez, M., Trinidad, N., Quintero, S., Molina, D. y Rowland, S. (2021). “No somos máquinas’: Worker perspectives of safety culture in meatpacking plants in the Midwest”. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(2): 84-96. <https://doi.org/10.1002/ajim.23206>
- Ramírez, E. y Ruben, R. (2015). “Gender Systems and Women’s Labor Force Participation in the Salmon Industry in Chiloé, Chile”. *World Development*, 73: 96-104. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.11.003>
- Riddle, K. y Heaton, K. (2023). “Antecedents to sexual harassment of women in selected male-dominated occupations: A systematic review”. *Workplace Health & Safety*, 71(8): 356-365. <https://doi.org/10.1177/21650799231157085>
- Ridgeway, C. L. y Correll, S. J. (2004). “Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations”. *Gender & Society*, 18(4): 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L. y Voltmer, J.-B. (2023). “Gendered mental labor: A systematic literature review on the cognitive dimension of unpaid work within the household and childcare”. *Sex Roles*. 88 (11-12): 475-494. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01362-0>

- Rocha Sánchez, T. E. (2013). "Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica : retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres". *Entorno*, 54: 32-41. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i54.6293>
- Rodríguez Garcés, C. R. y Muñoz Soto, J. A. (2018). "Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile". *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52): 1-24. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Salce, F. (2021). "Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile". *El trimestre económico*, 88(349): 39-75. <http://orcid.org/0000-0001-5964-6031>
- Slade, J. y Alleyne, E. (2023). "The psychological impact of slaughterhouse employment: A systematic literature review". *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(2): 429-440. <https://doi.org/10.1177/15248380211030243>
- Sánchez, R., Finot, J. y Villena, M. G. (2021). "Gender wage gap and firm market power: Evidence from Chile". *Applied Economics*, 54(18): 2109-2121. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1985070>
- Schippers, M. (2007). "Recovering the feminine other: Masculinity, femininity, and gender hegemony". *Theory and Society*, 36(1): 85-102. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9022-4>
- Silva, F. C. de S. y Carvalho Neto, A. (2022). "A carne mais barata do mercado: As percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorífica". En XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD 2022 (versión online), 21-23 de septiembre. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).
- Son Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K. y Colaco, C. (2023). "Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices". *Human Resource Management Review*, 33, 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>
- Southard, E. (2022). "COVID-19, migrant workers, and meatpacking in US agriculture: A critical feminist reflection". En P. Castellanos, C.E. Sachs y A.R. Tickamyer (eds.), *Gender, food and COVID-19: Global stories of harm and hope* (pp. 81-88). Londres: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003198277-12>
- Souza Silva, F. C. de, & Carvalho Neto, A. (2022). "A carne mais barata do mercado: As percepções do trabalho pelas mulheres operárias da indústria frigorífica". En XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD 2022 online, 21–23 de septiembre. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. State University of New York Press.
- Vargas, C. (2023). "Destacan presencia de mujeres en la industria de las carnes blancas". *Diario de la Carne*, 6 de abril. Disponible en: <https://www.diariodelacarne.cl/noticia/actualidad/2023/04/destacan-presencia-de-mujeres-en-la-industria-de-las-carnes-blancas>
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Wigham, E. E., Grist, A., Mullan, S., Wotton, S., & Butterworth, A. (2020). "Gender and job characteristics of slaughter industry personnel influence their attitudes to animal welfare". *Animal Welfare*, 29(3): 313-322. <https://doi.org/10.7120/09627286.29.3.313>
- World Bank. (2023). *Labor force participation rate, female and male (Chile)*. Washington, DC: World Bank. Disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CL>
- Yang, Y. (2020). "What's hegemonic about hegemonic masculinity? Legitimation and beyond". *Sociological Theory*, 38(4): 318-333. <https://doi.org/10.1177/0735275120960792>
- Yin, R. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223). [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72131-8](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72131-8)