

UNIVERSIDAD
ACADEMIA DE HUMANISMO
CRISTIANO

T. Guco
99
C.2

La mujer Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile, su
evolución y proyecciones

Memoria para optar al título de
Ingeniero Comercial.

Participante:

*Sra. Ximena del Carmen Venegas
Molina.*

Profesora Guía:

Sra. Carmen Alvarez Urbina

1 9 9 2
Santiago - Chile

Santiago, junio 15 de 1992.

Señor
Arno Klenner
Decano de la Facultad de
Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad
Academia de Humanismo Cristiano
Presente

Señor Decano:

Tengo el agrado de informar a usted acerca de la memoria de título "La mujer ingeniero comercial de la Universidad de Chile, su evolución y proyecciones", realizada por la Sra. Ximena Venegas Molina, para optar al título de Ingeniero Comercial.

Se trata de un estudio mixto, basado en dos universos de investigación: por un lado, la base de datos de ingenieros comerciales egresados de la Universidad de Chile y por otro, las mujeres profesionales de cargos ejecutivos altos y medios de la Región Metropolitana.

Sobre el primer universo observado, se midieron -para los últimos seis años- variables tales como la evolución por sexo y mención de la composición de egresados, la participación en cargos de jefaturas altas y medias y la composición por sector económico, utilizando tanto datos de la población total como de la muestra aleatoria definida.

Para el segundo universo se tomó una muestra por conveniencia (no probabilística), sobre la cual se aplicó un cuestionario de preguntas, tendientes a obtener información sobre la identidad de las ejecutivas, modos de administración de la empresa donde trabaja, estilos de liderazgo ejercido por ellas, posibles tipos de discriminación laboral percibidas, dificultades de su doble rol doméstico y profesional.

Interesante resultó un recurso metodológico poco explotado aún en la realización de encuestas, consistente en la preparación de una video-grabación que dramatiza situaciones relacionadas con el tema. Se puede decir que es un apoyo útil y efectivo, tratándose de grupos pequeños que se puedan reunir de una sola vez, permitiendo además la interacción de los integrantes en la entrega de opiniones y hechos de vida.

Adicionalmente la alumna practicó entrevistas a profesionales que investigan el tema de la mujer, como también obtuvo testimonios de dos ejecutivas de éxito, información que ayudó a las etapas de confección del cuestionario y posteriormente a la interpretación y reforzamiento de los resultados obtenidos.

Es así como las conclusiones y observaciones, particulares y generales, presentadas en los capítulos 3º y 4º permiten entregar una visión aproximada de la realidad de este segmento de mujeres. Este estudio puede ser de utilidad para quienes estén interesados en estudiar los modos "femeninos" en la administración de recursos económicos, los que constituyen una posibilidad cierta de complementación de los existentes, sobretodo hoy en día que las empresas chilenas están conquistando mercados externos cada vez más competitivos, lo cual impone la adopción de estrategias innovadoras, conducentes a lograr calidad y productividad en todos los niveles de la organización.

Todo lo anterior conforma una imagen de la alumna egresada que refleja su dedicación, profesionalismo y responsabilidad. Por lo que se recomienda la aprobación de la presente memoria.

Saluda atentamente a usted,



CARMEN ALVAREZ URBINA
Profesora guía

"Búsquesele todos los medios para que pueda vivir sin mendigar la protección".

**"Y habrá así menos degradadas.
Y habrá así menos sombra en esa mitad de la humanidad.
Y más dignidad en el hogar".**

**"Tendréis en el bello sexo instruído, menos miserables,
menos fanáticas y menos mujeres nulas".**

Gabriela Mistral

I N D I C E

	<u>Página</u>
INTRODUCCION	2
1.- MARCO TEORICO	4
1.1.- Evolución de la participación organizada de la mujer	4
1.2.- Movimientos feministas	7
1.3.- Papel de Sernam	8
1.4.- Estudios sobre la mujer ejecutiva	9
1.5.- Participación femenina en la fuerza laboral	10
2.- METODOLOGIA UTILIZADA	
2.1.- Universo del estudio	12
2.2.- Determinación de los tamaños muestrales	13
2.3.- Preparación del cuestionario a Ejecutivas	15
2.4.- Foro y realización de la encuesta	16
3.- RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	
3.1.- De los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile	17
3.2.- Análisis relativo a la encuesta y foro	23
3.3.- Entrevistas individuales	31
3.4.- Testimonios de vida	35
3.5.- Conclusión General	37
4.- DESAFIOS E INTERROGANTES	38
5.- CUADROS Y ANEXOS	40
5.1.- Egresados de Ingeniería Comercial de la U. de Chile	41
5.2.- Tabulación de los resultados de la encuesta y foro	50
5.3.- Cuestionario aplicado a la Encuesta	59
5.4.- Guiones 1 y 2 de video	65
6.- BIBLIOGRAFIA Y ANTECEDENTES	68

INTRODUCCION

Cuando ya la humanidad se encuentra en los albores del siglo XXI, que seguramente se caracterizará por un mayor desarrollo de las ciencias y las tecnologías actuales, es reconocido por una gran mayoría de expertos en ciencias sociales que este avance exponencial se sustenta fundamentalmente gracias a la existencia del recurso humano que ha sido gravitante en este proceso. Las organizaciones empresariales actuales están cada día más preocupadas en mantener y desarrollar este capital humano para que sea competente y calificado, para la ejecución de las actividades que le corresponden dentro del entorno que le rodea, de forma tal que garantice eficiencia y éxito a las organizaciones.

Paralelamente y centrándonos en nuestro país, nos encontramos que en los últimos años LA MUJER se ha ido integrando con nuevo énfasis a todas las actividades del quehacer nacional, ya sea de la industria, comercio, los servicios, etc.

Esta mujer, esposa y madre en sus roles tradicionales, ha estado asumiendo en forma cada vez más generalizada su nuevo rol de Productor contribuyendo al Desarrollo Nacional. Y no sólo se encarga de tareas que podríamos llamar operativas, sino también actualmente se desempeña en cargos ejecutivos, y dentro de ellos, encontramos a la mujer Ingeniero Comercial, base para la realización de este estudio.

Esta investigación pretende, como objetivo, mostrar aspectos de la realidad del segmento de ejecutivos de la fuerza laboral femenina y entregar información que puede ser útil e interesante a quienes se preocupen por este tema.

A la luz de estos antecedentes y considerando la necesidad de analizar la participación de la mujer Ingeniero Comercial, su ubicación en la empresa y desafíos que ha debido enfrentar, el trabajo de investigación se ha dividido en dos partes: Una que corresponde al análisis de datos en relación a los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, donde se muestra la composición femenina a nivel de Universidades, sectores económicos y la participación de los Ingenieros Comerciales, y el índice de estabilidad en el empleo por sexo. La segunda parte corresponde al análisis de la información recogida a través de la encuesta aplicada a un grupo de ejecutivas profesionales, en su mayoría Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile de empresas privadas y estatales de Santiago.

Dicha encuesta, fue desarrollada después de un foro preparado para estas ejecutivas sobre el tema de la discriminación femenina en el trabajo, teatralizado mediante una video-grabación.

Si bien este segundo universo observado, del cual se estudió una muestra, incluye una porción de ejecutivas (36%) de otras profesiones distintas a la de Ingeniero Comercial, ello permitió conocer una problemática común en la carrera hacia cargos ejecutivos de las profesionales mujeres.

1.- MARCO TEORICO

1.1.- EVOLUCION DE LA PARTICIPACION ORGANIZADA DE LA MUJER

La presencia de la mujer en la vida laboral chilena ha sido preponderante en las actividades del área industrial y agrícola, tanto públicas como privadas. En cambio, su presencia en las actividades intelectuales ha sido sustancialmente menor.

Esta mujer, con un alto sentido de colaboración social se incorpora en labores comunitarias tales como la Cruz Roja, Asociaciones de Parroquias, etc.. Posteriormente, se integra a la formación de organizaciones femeninas múltiples de la comunidad.

Desde 1887, cuando egresan las primeras mujeres profesionales universitarias en Chile, su participación comienza a notarse en el ámbito nacional. En 1915, con el propósito de lograr su emancipación, se crea el "círculo de lectura de señoras" que significa una mayor participación intelectual y social de la mujer.

Esta mayor integración de la mujer en la sociedad chilena se puede visualizar en la formación de organizaciones tales como La Asociación de Jóvenes Católicas, el Consejo Femenino de Instituciones Chilenas (COFECH), el Consejo Nacional de Mujeres, el Círculo Femenino de Estudios, el Partido Femenino Chileno, la Unión de Mujeres en Chile, la Cruz Roja, la Asociación Cristiana de Jóvenes (Sección Femenina), y cientos de otras organizaciones femeninas. Finalmente, hay que destacar a la insigne poetisa Gabriela Mistral galardonada con el Premio Nóbel de Literatura, quien ya en el año 1906 destacó en sus crónicas de un periódico nortino, la importancia de la instrucción en la mujer para el engrandecimiento de la civilización del país.

En la década de los años 40, la mujer, presionada por la mala situación económica en que se encontraban los hogares latinoamericanos, debido al desarrollo y consecuencias de la Segunda Guerra Mundial, se ve impelida a buscar empleo que pueda ofrecerle la fábrica, la oficina, o el cargo de asesora del hogar.

Se rompe de esa manera la estructura idiosincrática que situaba al hombre como jefe del hogar, único aportante al ingreso familiar y a la mujer como un ente

contemplativo que debía nacer y morir en el hogar al cuidado de la casa y los hijos.

A partir del término de la Segunda Guerra Mundial el país continúa en la búsqueda de un desarrollo económico que satisfaga las necesidades de la mayoría de la población, incrementando la esfera de producción industrial. Surgen industrias con nuevas tecnologías, que aportan a la sociedad fuentes de trabajo en donde se requiere la presencia femenina, que se integra al panorama fabril en forma masiva. En estas primeras etapas de su participación laboral, la mujer debe luchar contra prejuicios y actitudes de personas que no entienden su rol debido a un marcado machismo.

Gracias a su espíritu gregario, natural de la mujer en general, la trabajadora nacional comienza a participar en organizaciones y sindicatos mixtos. En los eventos nacionales e internacionales la mujer chilena expone sus limitaciones para mantenerse en su actividad laboral, por una parte, debido a los prejuicios que le impiden obtener condiciones de equidad en su ambiente laboral y por otra, derivadas del obligado abandono de los hijos por su condición de trabajadora. Gracias a estas denuncias ha ido logrando mayores derechos, a través de la obtención de leyes previsionales y de asistencia social que permitan un mejor bienestar para ella y su núcleo familiar.

Por otra parte, ya la mujer no se contenta con ser egresada de la enseñanza media y ocupar cargos en la administración pública o privada. La juventud femenina actual siente inquietudes frente a áreas científicas o humanísticas y por tanto son numerosas las mujeres que acceden a las Universidades y estudian carreras que le permiten competir con los hombres prácticamente en todas las áreas de la vida nacional.

A través de las organizaciones comunitarias de base la mujer ha podido introducirse dentro de todo el ámbito social de la nación, siendo un decidido aporte en los diferentes cambios sociales que el país ha estructurado en la historia de los últimos 50 años.

Además la mujer, conocedora de la realidad social y en constante competencia con el hombre, dado que los problemas sociales no se solucionan desde el ámbito doméstico o laboral, ha debido participar también en el municipio y en el parlamento, consiguiendo los votos necesarios para lograrlo y de esa manera representar en

dichos foros las inquietudes de la proporción que la elige.

Así es como a contar del año 1935 la mujer tiene derecho a voto, lo que significó formar parte en las elecciones de regidores y en 1949 logra el voto político. Obtiene además representantes en cargos Municipales, Parlamentarios y Ministeriales.

La participación de la mujer ha aumentado en Chile en los últimos años, debido a que esta fuerza de trabajo ha logrado cambios históricos en cuanto a su representación y gestión de sus inquietudes.

1.2.- MOVIMIENTOS FEMINISTAS

Al respecto, cabe destacar el movimiento feminista que se ha venido gestando en los últimos años en Chile, representado por una serie de organizaciones de mujeres a través del país. Estas Organizaciones No Gubernamentales (ONG), unas veinte (20) dedicadas al estudio específico de la mujer, sostienen que:

- la discriminación contra la mujer tiene su base en el patriarcalismo, una forma de organización social a través de la cual se ha otorgado al hombre, convertido en padre y patriarca, la autoridad máxima sobre la familia, la que se proyecta como una superioridad masculina sobre el resto de la sociedad.
- existe una respuesta sumisa de la mujer a esta dominación llamada " marianismo ", esto es, que en sus conductas predominan valores morales considerados típicamente femeninos: la abnegación, la humildad, el sacrificio y la postergación de sí misma. Y esta dupla, patriarcalismo-marianismo se ha dado a lo largo de la historia.

Por otra parte, la historiadora chilena Ximena Jiles Moreno en su libro " De la miel a los implantes " agrega algo más sobre la base teórica sustentada por las feministas, citando lo siguiente: " los hechos biológicos que diferencian al hombre y la mujer (sexo), no son aplicables a los roles sociales de los mismos (género), tratándose éstos de simples construcciones arbitrarias que difieren de una cultura a otra ". En este contexto, la investigadora pasa revista a la " ideología patriarcal " que en las diversas sociedades se constata en la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos tales como el acceso a cargos políticos, los derechos civiles, el terreno laboral y el ejercicio de la sexualidad, que subsisten a pesar de la convención de las Naciones Unidas que, en 1979, aprobó el texto sobre " Eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer ".

1.3.- PAPEL DE SERNAM

En otro plano, más oficial e inserto en la organización del Estado, nace el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) el 03.01.91 mediante la ley Nº 19.023. Asume como desafío tres tareas fundamentales:

- lograr para las mujeres una real igualdad de derechos y oportunidades en el proceso de desarrollo social, económico, político y cultural de Chile.
- valorar y dignificar el aporte de la mujer a la sociedad, tanto en lo público como en lo privado.
- proteger y fortalecer a la familia.

Su objetivo fundamental es promover un cambio cultural destinado a crear conciencia de la igualdad y dignidad de hombres y mujeres.

Desarrolla un trabajo conjunto con ministerios y organismos públicos, organismos internacionales que apoyan proyectos relacionados con mujeres, ONG que tengan programas para la mujer, centros de estudios superiores y los CIDEM (Centros de Información de los derechos de la mujer) regionales, creados recientemente.

1.4.- ESTUDIOS SOBRE LA MUJER EJECUTIVA

El investigador Sr. Juan E. Gómez en su estudio "Proyecto de la mujer Ejecutiva en América Latina" cree también que existe discriminación entre el hombre y la mujer. El visualiza tres tipos de discriminaciones:

a) Autodiscriminación

Las mujeres se autolimitan, siendo las posibles causas de este fenómeno:

- * sentimientos de culpa
- * cree que no es capaz
- * si asciende en la organización, va a tener que sacrificar tiempo destinado a su hogar

b) Discriminación que en las organizaciones existen - abiertas o encubiertas - pero conscientes.

Los principales motivos serían:

- * Las mujeres significan un mayor costo de empresa (pre y post-natal)
- * Las mujeres son más impulsivas, menos racionales y muy emocionales.
- * La mujer es demasiado analítica pero no sintetiza.
- * A la mujer le cuesta tomar decisiones. Es más insegura.

c) Discriminación no intencionada (observación de tipo estadístico)

Se puede observar que en general cuando la mujer postula a cargos ejecutivos, se encuentra con la dificultad de que es frecuente que las empresas coloquen como requisito para postular una cantidad de años de experiencia. Debido a la progresiva introducción de la mujer en el campo laboral, muchas de las mujeres quedan fuera de posibilidades de acceder a dichos cargos por falta de experiencia, siendo este aspecto una discriminación no intencionada.

1.5.- PARTICIPACION FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL

Existen otros acontecimientos sociales de gran importancia, tales como el mayor nivel de educación de la mujer, disminución en la mortalidad infantil y disminución de la fecundidad, lo cual ha contribuido a la liberación de tiempo de la mujer en el trabajo y en el hogar y una mayor incorporación de ella en la vida laboral.

La fuerza de trabajo femenina ha incrementado su participación entre los años 70 al 80, dado que se produjo un significativo aumento en la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo. Esta aumenta de 22,8% que era en 1970 a 26,2% en 1982 y asciende a 32,1% en 1987.

Si se considera su participación desde principio de siglo no se observa un gran incremento ya que en los primeros años del siglo XX la participación femenina era de un 28,5%. Sin embargo, resulta significativo acotar que en un período bastante largo (1952 - 1970) la participación femenina se mantuvo sin crecer y a niveles bastante bajos como puede verse en el siguiente cuadro.

Distribución de la fuerza de trabajo segun sexo

AÑOS	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE DE MUJERES EN LA FUERZA DE TRABAJO
1907	891.865	354.861	28,5
1920	1.001.140	359.710	26,4
1930	1.169.513	290.961	19,9
1940	1.380.569	457.794	24,9
1952	1.641.831	545.918	25,0
1960	1.854.366	534.301	22,4
1970	2.079.359	616.207	22,8
1982	2.740.503	973.477	26,2
1987*	3.050.400	1.440.000	32,1

Fuente : Censos de población, año 1907, 1920, 1930, 1940, 1952, 1960, 1970 y 1982.

Nota(*): 1987 corresponde a Encuesta de Ocupación y Desocupación en marzo de 1987, Universidad de Chile.

El nivel educacional de la mujer en los últimos años aumenta sobre todo en la Universidad, lo que le ha estado posibilitando una más amplia facilidad de acceso a actividades laborales de la más diversa índole. Así, la mujer ha logrado la obtención de empleos que requieren de alto nivel educacional.

Como consecuencia de lo anterior, se puede decir que la mujer puede acceder hoy a mejores oportunidades, mejorando los estándares de educación y de vida en general.

2.- METODOLOGIA UTILIZADA

2.1.- UNIVERSO DEL ESTUDIO.

Considerando los objetivos perseguidos por la investigación se definen dos universos:

- Todos los egresados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile: la población total de Ingenieros Comerciales egresados de esta carrera de la Universidad de Chile (3.363 Ingenieros Comerciales) acumulados al año 1991 se consideró un 77% de hombres y un 23% de mujeres, parámetros de la composición de los egresados según se observa en el cuadro N° 1, de acuerdo a datos extraídos del Directorio Anual de Egresados de Ingeniería Comercial, Universidad de Chile (I.C.U).
- Mujeres profesionales en cargos ejecutivos altos y medios, que trabajen dentro de la Región Metropolitana.

Estos universos determinan los límites dentro de los cuales se realiza el estudio y el espacio para el cual se pretende que las apreciaciones y conclusiones generales tengan validez.

2.2.- DETERMINACION DE LOS TAMAÑOS MUESTRALES

2.2.1.- Para la definición del tamaño muestral de los egresados de Ingeniería Comercial se utilizó un grado de seguridad del 95% y una tasa de error del 10%.

El cálculo del tamaño muestral que se detalla a continuación señala como la cifra más conveniente 67 Ingenieros Comerciales para realizar un estudio más a fondo sobre el tema.

Para ilustrar el procedimiento de selección se consideró una población de 3.363 Ingenieros Comerciales. Para extraer la muestra de 67 profesionales, éstos fueron sacados al azar, dando un número aleatorio de páginas y dentro de cada página sacando al azar 2 profesionales, y así sucesivamente hasta sacar 67.

Para la determinación del tamaño muestral a considerar en el estudio de la información de los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, se utilizaron los siguientes parámetros:

n = tamaño muestral

K = 1,95 (factor para un grado de seguridad del 95%)

p = 0,77 (Ingenieros Comerciales hombres)

q = 0,23 (Ingenieros Comerciales mujeres)

E = 10 (tasa de error)

N = 3.363 (Universo de Ingenieros Comerciales)

La fórmula utilizada para obtener el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{k^2 * N * p * q}{k^2 * p * q + E^2 * N}$$

donde:

$n = 67$ Ingenieros Comerciales

- 2.2.2.- Para la definición del tamaño muestral de las profesionales encuestadas dentro de la Región Metropolitana se procedió a su elección mediante el procedimiento de muestreo por Conveniencia (no probabilístico).

Las muestras por conveniencia se seleccionan, como su nombre lo indica, de acuerdo a la conveniencia o grado de disponibilidad de los elementos a estudiar. Específicamente, en el caso de las ejecutivas, se encuestaron a las que en el momento, contaran con el tiempo y disposición para hacerlo.

■

2.3.- PREPARACION DEL CUESTIONARIO A EJECUTIVAS

Después de una extensa búsqueda de material escrito sobre la mujer ejecutiva en Chile, complementado con entrevistas a profesionales que han hecho investigaciones sobre el tema de la mujer en general, como también indagaciones preliminares sobre experiencias particulares de ejecutivas que han llegado a cargos altos, se procedió a confeccionar un cuestionario de preguntas (página Nº 59).

El criterio aplicado para elegir las variables a medir fue:

- * distinguir tipos de discriminaciones específicas tales como: en la selección del personal, en la evaluación del desempeño y ascensos, en las remuneraciones y en la capacitación. (Las memorias anteriores hacían una medición genérica: se siente discriminada, sí o no).
- * tratar de distinguir si existe una cultura institucional que permita relacionar las estructuras organizativas (más o menos rígidas) con los estilos de administración adoptados por las ejecutivas y sus oportunidades de ascensos.
- * indagar más sobre aspectos subjetivos en las relaciones personales en el trabajo, como las instancias informales dentro y fuera de la empresa. También en el plano humano, la importancia de las emociones o estados de ánimo, para tener un elemento representativo de salud laboral como también de presencia u ocultamiento de condiciones matrísticas de las encuestadas.
- * por último, repetir variables de otras encuestas como por ejemplo: motivaciones de la mujer para entrar en el campo laboral, acceso a información estratégica, datos de la empresa, etc. A fin de comparar resultados en el tiempo y en los diferentes escenarios muestrales.

La muestra se compone de 11 profesionales, de las cuales el 64% corresponde a Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile y el 36% restante se distribuye linealmente entre Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Civil, Tecnólogo Médico y Contador General.

2.4.- FORO Y REALIZACION DE LA ENCUESTA

Con el propósito de introducir a las encuestadas en el tema y lograr una participación dinámica, interactiva y reflexiva, se preparó una teatralización de algunos tópicos de discriminación laboral y estilos de organización (Ver guión 1 y 2 en páginas Nº 65 y 67).

Tal como se esperaba, esta motivación sirvió de base para el inicio de un diálogo dirigido, en el cual participaron todas las encuestadas materia de este estudio, y por lo tanto las respuestas al cuestionario fueron contestadas con mayor seguridad y complementadas con comentarios adicionales.

3.- RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

3.1.- DE LOS EGRESADOS DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA U. DE CHILE.

3.1.1.- Composición femenina a nivel de universidades

Hasta el año 1978, de las cinco Universidades chilenas habían egresado un total de 358 mujeres ingenieros comerciales, de las cuales la Universidad de Chile concentraba un 62% de dicho plantel, seguida por un 18% y un 17% de las Universidades Católica de Chile y Concepción respectivamente, siendo la Universidad Católica de Valparaíso la Universidad que menor cantidad de mujeres ingenieros comerciales habían egresado (6,56%) (1).

A la misma fecha anterior, la Universidad de Santiago, Federico Santa María y Austral de Chile no contaban con egresadas femeninas de la mencionada carrera.

3.1.2.- Composición de egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile

De acuerdo a lo que se puede observar en el cuadro N° 1 del punto 5.1. (Capítulo 5, Cuadros y Anexos), entre los años 1986 y 1991 el total de egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile presenta un incremento de un 42% en forma global. Sin embargo, en el sector femenino de dichos egresados el aumento es de casi el doble de dicho parámetro (80% de aumento), en tanto que los hombres egresados de la misma carrera aumentaron en un porcentaje menor al del aumento total de la Facultad (sólo un 33%).

Esta mayor fuerza laboral se ubicó en cargos de mediana responsabilidad y fundamentalmente en empresas de gran tamaño del sector privado como podrá visualizarse en los cuadros siguientes.

(1) Colegio de Ingenieros de Chile - Boletín N° 12, 1978.

Este fuerte incremento de egresadas, que casi duplica su cifra en el último quinquenio, permite vislumbrar de que a futuro se pueda lograr para ellas una mejor posición en las empresas, con el objeto de definir las políticas y estrategias conducentes a obtener igualdad de oportunidades.

No obstante lo anterior, al analizar las cifras anuales de egresados por sexo, los porcentajes resultan marcadamente distintos a lo observado en el cuadro N° 1. A partir del año 1986 hasta el año 1991 la cantidad de mujeres egresadas de Ingeniería Comercial ha superado el 24%, llegando incluso a un 42% en el año 1990, de acuerdo a lo indicado en el cuadro N° 2.

Lo anterior demuestra el hecho de que la mujer adquiere una mayor participación en esta carrera universitaria orientada fundamentalmente a la administración de empresas.

El cuadro N° 3 confirma lo expresado anteriormente ya que en los últimos seis años egresaron 86 mujeres de la mención Economía, en tanto que 260 mujeres lo hicieron de la mención Administración, lo que demuestra la orientación creciente del sector femenino hacia la administración de empresas. Adicionalmente, conviene destacar que en el año 1990 egresaron de la mención Administración un 45% de las mujeres (61 mujeres), en tanto los hombres egresados representaron el 55% (76 hombres).

En un análisis porcentual de los egresados por mención de la carrera de Ingeniería Comercial para los últimos seis años, se puede observar, como lo demuestra el cuadro N° 4 que la participación femenina ha estado creciendo sostenidamente desde un 25% en 1986 a un 42% en el año 1991 para la mención Administración, en tanto la mención Economía, si bien ha crecido, su participación ha sido más moderada.

3.1.3.- Sectores económicos y la participación de los Ingenieros Comerciales

Al comparar los años 1986 y 1991 se puede

observar que la mayoría de los egresados se concentra en los sectores bancarios, educación, empresas privadas y empresas públicas, siendo el más importante el sector privado. Para complementar esta clasificación conviene referirse al estudio que está realizando la Universidad de Chile el presente año sobre el "Proyecto de la mujer ejecutiva en América Latina" (1) que ubica a las mujeres ejecutivas profesionales en los sectores manufactureros, comercio, financieros y de servicio a empresas y por último al sector de transporte, almacenamiento, energía y comunicaciones.

Esta orientación de los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial es común para hombres y mujeres como puede observarse en el cuadro N° 5.

Si se comparan las variaciones porcentuales de participación entre los años 1986 y 1991 para los mismos sectores de la economía, se observa un incremento mayor de las mujeres en casi todos los sectores exceptuando los de : Salud, Seguros e Independientes y Otros que no son mayoritarios en cantidad de egresados como los sectores nombrados en el párrafo anterior. Conviene destacar que mientras las mujeres aumentan su participación en 800% entre 1986 y 1991 en el sector Organismos Internacionales, los hombres sólo lo hacen en un 238%. Si bien es importante el incremento en el sector Independientes y Otros por parte de las mujeres (480%) para el mismo período de análisis, los hombres experimentan una variación de 1.175%, lo que demuestra por parte de las mujeres, una menor propensión al riesgo que suponen las actividades independientes, lo que también podría explicarse por el hecho de que las mujeres tienen, en general, mayores dificultades para acceder a créditos de bienes de capital.

(1) Proyecto de la Mujer Ejecutiva en América Latina.

Coordinador del proyecto para Chile: Juan Enrique Gómez, académico investigador, Departamento de Administración Universidad de Chile. En este estudio se encuestó a 1.006 ejecutivas durante nov. 1991 pertenecientes a las 490 empresas más grandes de Santiago.

Por último, el cuadro N° 6 presenta una disminución del 20% en la cantidad de hombres que trabajan en el sector público.

En el caso de las mujeres el aumento en dicho sector es tan sólo del 10%, siendo la más baja variación de todos los sectores en que participa la mujer.

3.1.4.- Ingenieros Comerciales por sexo y mención

La muestra elegida, arroja como resultado un total de 37 hombres y 30 mujeres, lo que representa un 55% y un 45% respectivamente (cuadro N° 7). Mientras un 41% son mujeres con mención Administración, en Economía esta muestra aleatoria arroja un 70% de mujeres, cifra que si bien no es representativa de la realidad, según lo señalado anteriormente es poco relevante de acuerdo a la materialidad y la incidencia de esta mención en el global de la muestra.

3.1.5.- Ingenieros Comerciales por mención y año de egreso, de acuerdo a la muestra.

Los años de egreso de los Ingenieros Comerciales de la muestra van desde el año 1958 hasta el año 1985, siendo la mayor concentración entre los años 1976 a 1980, con un total de 30 Ingenieros Comerciales, 28 de los cuales corresponden a la mención Administración, siendo las mujeres un 54% de dicha cifra, participación que es superior a la masculina en un 8%.

Hasta el año 1970 la muestra arrojó sólo 10 egresados en 12 años, de las cuales sólo dos son mujeres, lo que demuestra la escasa participación de la mujer de aquellos años, situación que fue revertida a contar de la década del año 1970.

En el campo laboral al comparar las cifras de egresados de los años 1986 - 1991 se observa que mientras las mujeres incrementaron su participación en cargos de nivel sin mando, los hombres la disminuyeron y en compensación a lo anterior, aumentaron su participación en cargos de nivel con mando.

En cuanto a cargos directivos, los hombres tienen un predominio en este sector organizacional, como puede observarse en el cuadro N° 8 en que el 100% de los egresados según la muestra, en el año 1986 eran hombres, cifra que tuvo una distribución más compartida en el año 1991 (88% hombres y 12% mujeres).

3.1.6.- Índice de estabilidad en el empleo de Ingenieros Comerciales de acuerdo al sexo.

En el cuadro N° 9 se muestra una relación muy similar para hombres y mujeres, en aquellos casos en que no se ha producido cambio de empleo (39 casos), lo que representa un 58% del total. Sin embargo, en los casos de Ingenieros que han cambiado de empleo, los hombres han tenido mayor movilidad (15 casos) equivalente al 41% del total de casos de hombres contra 9 mujeres que han decidido cambiar de empleo que representa un 30% del total de mujeres, según la muestra.

3.2.- ANALISIS RELATIVO A LA ENCUESTA Y FORO

3.2.1.- Identidad de la mujer, tipo de empresas, ubicación en la organización.

Las ejecutivas encuestadas presentan una estructura mayoritariamente alta (64%) de años en el ejercicio de la profesión, lo que indica que ellas no ingresan directamente a los cargos ejecutivos, sino que hacen una carrera en las empresas donde laboran (cuadros N° 1, 2, 3 y 4 en páginas N° 50 y 51).

Lo anterior se relaciona directamente con el porcentaje de casadas dentro de la muestra, que asciende al 64%, superior al 58% - índice promedio de mujeres casadas del total de población chilena en edad fértil.(1) (cuadro N° 5 en página N° 51)

Por otra parte el promedio de hijos de las encuestadas asciende a 1,5 - índice inferior a la media para Chile (2,7) y muy cercano al de países desarrollados (1,8) (1) (Cuadro N° 6 en página N° 51).

Este resultado señala que al parecer, las mujeres profesionales ejecutivas encuestadas optan por tener menos hijos que aquellas que no trabajan, lo que podría deberse al hecho de disponer de menos tiempo para su cuidado.

Sin embargo, de acuerdo al estudio efectuado recientemente por la Universidad de Chile, coordinado por el Investigador Juan Enrique Gómez W. señala que "contrario a lo que se cree, más de la mitad de las encuestadas en dicho estudio está casada y pareciera tener un matrimonio sólido, con una cantidad promedio de hijos similar a la media nacional para su nivel socio-económico".

Respecto a la motivación para entrar a la fuerza laboral (ver cuadro N° 7 en página N° 52) un alto porcentaje (100%) de las observaciones, indican como motivación la realización personal en primer lugar y en segundo lugar la independencia económica. Esto revela por un lado que más que necesidad económica,

(1) " The World's Women 1990 ", publicación estadística de Naciones Unidas

la mujer busca un aprovechamiento de sus capacidades y por otro, una forma de estar vigente en todos los ámbitos del quehacer nacional e internacional.

Respecto del sector económico donde trabajan las encuestadas, resultó ser mayoritario el sector bancario con un 45%, servicios con un 37% y el industrial con un 18%. Si el sector bancario se considera en el sector servicios, esta última alcanza al 82%, índice superior al promedio de países latinoamericanos (72%) y muy cercano al de los países desarrollados (83%) (1). La composición respecto a la propiedad de las empresas resultó ser un 64% en manos privadas y un 36% de propiedad estatal (Cuadro N° 2 en página N° 50)

En cuanto al nivel del cargo, se observa que un 55% se encuentra en los mandos medios y un 27% en cargos de alto nivel (cuadro N° 8 en página N° 52)

Estas cifras se acercan a los resultados del estudio sobre "Proyecto de la mujer ejecutiva en América Latina" efectuado por la U. de Chile, el cual indica un 33,8% en mandos medios y un 18,1% en mandos altos.

3.2.2. Cultura de la empresa

Dice relación con las costumbres, tradiciones, enfoques de administración, historia, moral y políticas, entre otras, de las empresas en que trabajan las ejecutivas entrevistadas.

Es así como se observa que en materia de selección de personal, un 64% de la muestra da más importancia a factores objetivos, vale decir, procesos de carácter científico en los cuales no intervienen elementos subjetivos. Sin embargo, cabe rescatar comentarios hechos al margen del cuestionario que aclaran que el proceso de selección en una primera etapa tiene un carácter científico, pero ya en la etapa de tomar la decisión acerca del candidato a contratar, intervienen factores de tipo subjetivo e ideológico (cuadro N° 9 en página N° 52).

Al respecto, Reinaldo López, socio de Deloitte & Touche, empresa especializada en selección de

(1) "The World's Women 1990", Publicación Estadística de Naciones Unidas

personal, comenta que de acuerdo a su experiencia en materia de contratación, sus clientes solicitan preferentemente hombres para cargos ejecutivos.

Piensa que existe un mecanismo psicológico de "atribuirle" a las mujeres ciertas características que perjudican su postulación, tales como: privilegian el hogar y la familia por sobre cualquier otra consideración, son tildadas de "blandas para dirigir" o, como reacción y por mostrar lo contrario como duras y arbitrarias, por su emocionalidad desbordada priorizan lo extralaboral por encima de lo laboral, enfatizan el análisis por encima de la síntesis, se desconfía de su capacidad para actuar de manera racional por el marcado uso de la intuición. En todo caso R. López reconoce que en aquellas formas de organización modernas se observan tendencias hacia el aumento de la utilidad y de la aplicabilidad de los modos "femeninos" por sobre los "masculinos".

Respecto a la evaluación del desempeño de la mujer en la empresa, no se observa diferenciación para hombres y mujeres, sino que ésta se basa en el nivel de autoridad (con mando o sin mando) (cuadro N° 10).

En relación a la formalidad de las relaciones interpersonales, un 73% de la muestra señala que éstas son del tipo formal, mientras que el 27% restante destaca la complementariedad de ambos tipos (cuadro N° 11).

Cabe destacar que en el grupo que identifica a su empresa con estilos formales de comunicación, se ubican las tres empresas estatales, lo que es congruente con su naturaleza.

Lo anterior muestra que en Chile todavía predomina el esquema piramidal de organización y sólo en contados casos se están buscando nuevas formas de trabajo, tendientes a conseguir que la información fluya de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba y hacia los lados, es decir, equipos de trabajo y gente que sepa escuchar, analizar y comunicar.

A través de la medición de las áreas mejor remuneradas de las empresas del estudio, se observa que el área comercial concentra los sueldos más altos (55%), siguiéndole en importancia Finanzas

con un 36% (cuadro N° 12). Esta importancia asignada al ámbito comercial de la empresa, resulta ser consecuente con el perfil del empresario chileno, el cual, en los últimos tiempos ha venido desarrollando una capacidad de comercialización de productos hacia nuevos mercados, más que el desarrollo de nuevos productos como sucede en países desarrollados. (2)

3.2.3.- Relaciones informales

La mayoría de las profesionales consultadas (64%) perciben que es importante desarrollar actividades informales para mejorar el nivel de comunicación con el resto de la organización; sin embargo en la mayoría de estas entidades (55%) no se han creado espacios permanentes sino que éstos se presentan aislados (cuadros N° 13 y 14)

Oportunidades de participación de tipo informal para la mujer son escasos (36%) (ver cuadro N° 15), lo que enlazado con la composición de la muestra, mayoritariamente casadas, y su presencia minoritaria en la fuerza laboral, indican al parecer que su doble rol no le otorga espacios para compartir con sus compañeros de trabajo en horarios fuera de la jornada. Por otra parte , las instancias informales que existen están estructuradas más para hombres.

La efectividad de las relaciones informales se puede medir, según el 64% de las consultadas, a través de factores bien determinados, como por ejemplo una mayor rentabilidad en la empresa y el grado de conflicto laboral (cuadro N° 16).

Cuando las instancias informales existen, se consultó acerca de la diferenciación por clase social o grupo socio-económico de las ejecutivas (ver cuadro N° 17). Estas respondieron en un 55% que no existen y un 36% respondió que sí existen, estando este último porcentaje compuesto por entidades solamente privadas, lo que resulta razonable, puesto que en el sector privado las rentas son generalmente más altas.

(2) " La evolución del empresariado chileno ". Colección Estudios Cieplan N° 30, Dic. 90.

3.2.4.- Enfoque masculino y femenino (racionalidad v/s emotividad)

Al tratar de conocer los tipos de administración de las ejecutivas encuestadas, se observa un mayor porcentaje (46%) de estilos racionales, lo que unido a aquellas autoritarias (9%) conforman un porcentaje apreciable (55%) de formas de administración de tipo tradicional, aplicando el standard masculino. Por otra parte, el 45% se ubica en un estilo de administración de tipo democrático y emocional, que se acerca más a características femeninas en las relaciones personales (cuadro Nº 18).

Estos resultados están indicando que la mujer ha preferido usar las mismas actitudes masculinas para ascender, tal vez porque los modelos femeninos de éxito que ha tenido para imitar son escasos y tradicionalmente han sido más del tipo autoritarios y racionales.

Considerando que últimamente las organizaciones modernas están dando importancia al cuidado del recurso humano en la empresa, por su gravitación en las conquistas de nuevas áreas de negocio, este estudio quiere indagar en las ejecutivas, cómo perciben ellas y sus empresas la represión de las emociones y los estados de ánimo de las personas que laboran. Es así como, en la mayoría de los casos se encontró lo siguiente: está de acuerdo en expresarlos (55%) y además las apoya la organización; encuentra ventajas en expresarlas un 64% (cuadros Nº 19, 20 y 21). El grupo que discrepó de la mayoría, quiso complementar la respuesta con algunas explicaciones: No es conveniente en determinadas circunstancias porque no se da igualdad de condiciones para expresar las emociones, por lo tanto es considerado un signo de debilidad. Las respuestas que atribuyen ventajas a estas actitudes, basan sus comentarios en el hecho de que la expresión de las emociones puede tener un impacto directo en la salud del ser humano, puesto que el control de éstas produce alteraciones como el miedo, la inseguridad, la insatisfacción y hasta falta de concentración, afectando la productividad laboral. Al respecto Charles Darwin, en sus ensayos, observó que las pulsaciones irregulares vuelven a ser normales en el ser humano, cuando ésta recibe la visita de un amigo.

Del mismo modo el biólogo chileno Humberto Maturana nos hace reflexionar en su libro " El sentido de lo humano " cuando dice: " en la cultura patriarcal a que pertenecemos en occidente, y que ahora parece expandirse por todos los ámbitos de la tierra, las emociones han sido desvalorizadas en favor de la razón, como si ésta pudiera existir con independencia y en contraposición a ellas. La efectividad del razonar en el guiar las coordinaciones de acciones en el quehacer técnico nos ciega ante el fundamento no racional de todo dominio racional, y transforma, desde su pretensión de no arbitrariedad, cualquier afirmación racional en una petición de obediencia al otro que limita nuestras posibilidades de reflexión porque nos impide vernos en la dinámica emocional del conversar. Ver esto es necesario para la cabal comprensión de lo humano y lo racional porque, aunque parezca extraño, al hacernos cargo de la participación de las emociones como fundamento de cualquier sistema racional en el fluir del conversar, obtenemos el verdadero valor de la razón en la comprensión de lo humano ".

En consecuencia, los resultados obtenidos nos están indicando que existe un interés en las ejecutivas mujeres en aplicar y demostrar que los estilos femeninos, con independencia del sexo, son una alternativa cierta de mejoramiento de los ambientes de trabajo y en definitiva de la productividad.

3.2.5.- Discriminación laboral

En la primera parte de este estudio se demuestra una tendencia creciente de presencia femenina en carreras de gestión empresarial, lo que indica una posibilidad cierta de competencia en cargos ejecutivos. Sin embargo, al interior de las organizaciones donde se desempeña no tiene las mismas posibilidades que los hombres en materia de remuneraciones, ascensos y programas de capacitación, como se observa en las mediciones que se hicieron sobre estos tópicos.

De las ejecutivas encuestadas, un 82% opina que las remuneraciones son más altas en varones respecto de las mujeres de igual nivel jerárquico (cuadro N° 22).

Según el Investigador del Departamento de Administración de la U. de Chile, Juan Enrique Gómez " el conjunto de mujeres que ocupa cargos ejecutivos dentro de las empresas del Gran Santiago perciben, en promedio, un nivel de sueldos 35% inferior al de sus congéneres masculinos perteneciente al mismo grupo".

Respecto a ascensos por sexo, se consultó que frente a momentos iguales de ingreso a la empresa de profesionales de similares curriculum, quienes habían ascendido más rápido en la escala jerárquica, un 64% respondió que los profesionales hombres lo habían logrado más rápidamente (cuadro N°23).

Finalmente, los planes de capacitación de las empresas en que trabajan estas ejecutivas son diferentes tratándose de entrenamientos en el país o fuera de él. A nivel nacional, un 64% de las consultadas señala que ambos tienen las mismas oportunidades de capacitarse, sin embargo un porcentaje no despreciable (36%) indica que en sus organizaciones, se les da preferencia a los varones. A nivel internacional un 64% de ellas afirma que se envía a cursos en el extranjero exclusivamente a varones (cuadros N° 24 y 25).

3.2.6.- Doble rol de la mujer

En el cuadro N° 26 , un 55% de las consultadas opina que los hombres del lugar donde ellas trabajan tienen una mayor cantidad de hijos respecto de las mujeres. Este comentario se reafirma por un estudio hecho en Pakistán (1) en el cual señala que las mujeres que trabajan tienen diferentes conjuntos de creencias y prácticas que las mujeres que no trabajan, condición que puede ser un importante factor responsable por la baja morbilidad en sus hijos.

La mujer ejecutiva no abandona el trabajo para asumir un rol doméstico (salvo situaciones de fuerza mayor), sino que vé en su trabajo una posibilidad de desarrollo personal e independencia, como lo señala el 82% de las encuestadas; ella busca formas de paliar su ausencia en el hogar con la asistencia externa en el cuidado de los hijos y la adquisición de electrodomésticos para los quehaceres del hogar, de acuerdo a sus comentarios.

Una forma indirecta de medir la limitación que significa para la mujer adquirir compromisos más allá de los horarios normales exigidos se obtuvo a través del indicador denominado "facilidad para realizar horas extras por estado civil". El resultado fue que el 64% de las respuestas señala que las solteras tienen menos compromisos, mayor facilidad para entregar más horas de trabajo a su empresa y por lo tanto mayor facilidad para hacer carrera al interior de la organización (cuadro N° 27).

(1) Salud, actitudes y creencias de las mujeres que trabajan (abstract) Social Science & Medicine 1990. Vol 31 (9).

3.3.- ENTREVISTAS INDIVIDUALES

3.3.1.- Eugenia Hola, Directora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

Al momento de la entrevista (27.12.91), el CEM estaba diseñando un proyecto de estudio de la mujer ejecutiva chilena en el sector financiero (Industria Bancaria, Administradoras de Fondos Mutuos, Compañías de Seguros, Compañías de Leasing, Corredores de Valores, etc). Hasta ese momento las indagaciones preliminares respecto del entorno a investigar entregaban las siguientes observaciones:

- a.- Las entrevistas efectuadas a empresas externas que hacen la selección de personal - por encargo de las entidades del sector financiero- aplican cuestionarios confeccionados de acuerdo al perfil del candidato requerido el que debe ajustarse a la particular cultura de la empresa demandante. Las preguntas son las mismas para hombres y mujeres, y está estructurada para candidatos hombres. Al momento de evaluar las respuestas, se hace una diferenciación por sexo: algunos factores que se consideran positivos o de éxito en el hombre son evaluados negativamente en la mujer y viceversa; algunos factores considerados como positivos en la mujer son evaluados como negativos en el hombre.
 - Al momento de la contratación influye el sesgo ideológico del entrevistador, como también sus preferencias en pro del machismo o feminismo.
 - La evaluación del desempeño también se mide en función de las variables masculinas.
- b.- Algunos beneficios que la mujer considera son discriminaciones positivas para ellas (ejemplo: dinero para taxi cuando ella termina su jornada más tarde) pueden volverse en su contra, si en el largo plazo este costo crece para las empresas.

- c.- A la ejecutiva se le exige que ande bien vestida, presente una buena figura, que reúna lo mejor del hombre (don de mando, carácter, resolutive, sentido economicista) y lo mejor de la mujer (honesta, intuitiva, tolerante, detallista, analítica, paciente, con ángel, maternal), o sea, se le exige que sea perfecta.
- d.- Que la ejecutiva sea casada de preferencia, porque en las actividades sociales los hombres van con sus esposas.
- e.- Que la ejecutiva tenga, de preferencia, una planificación del número y momento de tener sus hijos. De esta forma, la empresa puede proyectar mejor la disponibilidad y uso del recurso humano.
- f.- El sector financiero se está orientando a corrientes más modernas de administración de empresas, que se caracterizan por: un compromiso con el cliente, quien define para la gerencia metas de mejoramiento continuo en los diseños y procesos de producción. Esta búsqueda de la calidad total promueve a su vez el desarrollo de un trabajo en equipo, un establecimiento de políticas de cooperación, en definitiva la confianza y respeto hacia el individuo y por lo tanto, un trabajo autónomo con menos necesidad de supervisión.

Abundan en este sector los ejecutivos jóvenes, quienes siendo más flexibles a los cambios, es probable que imiten o adopten corrientes externas de administración como la de los "Yiffies", nueva generación de jóvenes ejecutivos y directivos de Estados Unidos y la Europa "comunitaria". En todo caso estas adopciones de modelos externos tardan en ser aplicados en Chile.

3.3.2.- Juan Enrique Gómez y Lucía Pardo. Académicos Investigadores, Departamento de Administración y Economía, U. de Chile.

Una vez conocido los resultados del estudio "Proyecto de la Mujer Ejecutiva en América Latina", realizado por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la U. de Chile, ampliamente difundidos en abril de 1992, surgió la necesidad de conocer otros aspectos de la investigación que no se encontraban en las publicaciones periodísticas y habituales, para lo cual se realizó una breve entrevista a los investigadores que estuvieron a cargo de la encuesta.

Es así como se pudo obtener la siguiente información, de gran interés para complementar los resultados de esta memoria:

- las ejecutivas que han tenido éxito en su gestión, presentan en su mayoría una característica común: ellas necesitan el apoyo de su familia cuando son casadas, recibiendo una constante aprobación y estímulo a sus logros por parte de su marido y sus hijos. Cuando son solteras, han renunciado a la opción de formar una familia para dedicarse a su carrera ejecutiva.
- es posible distinguir, en la ejecutiva chilena, rasgos de una autodiscriminación, derivada probablemente del proceso de socialización recibido, que le impide aceptar como legítimo el derecho a acceder a cargos superiores, históricamente ejercidos por varones.
- no existe una relación directa entre el grado de liderazgo económico alcanzado por Chile en latinoamérica y el grado de participación femenina en cargos directivos empresariales y políticos, fenómeno este último que sí es posible apreciar en países de la región como Colombia, Venezuela y Brasil.

3.3.3.- Lily Martinez - Ejecutiva de selección de Personal de la empresa C y S.

La experiencia de esta empresa en la selección de personal ejecutivo, indica:

De cada cuatro ternas presentadas a las empresas requirentes de personal ejecutivo sólo en una pueden incluir postulantes mujeres que cumplen con los requisitos del cargo. Con respecto al resto de los concursos en general no incluyen mujeres por los siguientes motivos:

- * Son muy complicadas
- * Son muy emocionales
- * No me gusta trabajar con mujeres
- * No porque las mujeres son débiles y necesitamos una persona de carácter fuerte.

De su experiencia personal se deduce que en general en las áreas de producción de las empresas no se encuentra ninguna mujer ejecutiva. Tampoco en el área de marketing, debido principalmente al hecho de tener que supervisar a un grupo de vendedores, profesionales difíciles de manejar dada su alta rotación y desbordante personalidad. Sin embargo en el área de Recursos Humanos ha podido desarrollar con mayor facilidad un ámbito de trabajo que se acomoda más con sus características femeninas. Al parecer en esta área es más aceptada la mujer debido a que en general se asocia a asistencia social, en donde ha estado trabajando con éxito durante mucho tiempo

En el área financiera la presencia de la mujer es aún escasa dado que predomina fuertemente el profesional masculino.

3.4.- TESTIMONIOS DE VIDA

3.4.1.- Ejecutiva asesora de la Gerencia de Auditoría de un banco privado nacional.

Esta ejecutiva (de profesión Auditor) ha alcanzado un importante nivel en uno de los bancos privados chilenos de la categoría "grandes". Es preciso aclarar que, a pesar de ejercer un cargo de asesoría en el banco, sus consejos son aplicados a toda la organización, por lo que prácticamente ejerce un nivel de línea.

De acuerdo a su testimonio, el éxito alcanzado en su carrera profesional se puede atribuir a varios factores; entre ellos:

- desde muy joven siendo aún estudiante de la Universidad Técnica del Estado (hoy USACH), ejerció prácticas y trabajos remunerados en las áreas de Contabilidad y Auditoría.
- siente una gran vocación por su profesión, la ejerce con agrado.
- su experiencia laboral, más que otros factores, le permitió quedar seleccionada en la empresa Price - Waterhouse, en tiempos que era difícil para una mujer entrar a dicha empresa.
- hizo una rápida carrera dentro de la Price, la cual era y sigue siendo una adecuada escuela de aplicación de técnicas de auditoría, por lo que la preparación alcanzada allí le permitió competir en el mercado de esa profesión, sin problemas.
- entró al sector bancario especializándose en los procesos de esta industria, adquiriendo capacitación en otras ramas de la Auditoría.
- planificó el nacimiento de sus hijos (dos), de modo de no interferir con momentos ascendentes y cruciales de su carrera.

La primera vez que se sintió discriminada, al ganar un sueldo inferior a un varón de similar curriculum y desempeño, requirió una explicación fundada a su superior, quien careciendo de argumentos racionales

debió nivelarla en la remuneración. Desde ese momento afirma "nunca más he sido discriminada".

3.4.2.- Ejecutiva, gerente Area de Personas de un banco privado nacional

Esta ejecutiva, de profesión Ingeniero Comercial de la U. de Chile, fundamenta su éxito en la carrera hacia cargos ejecutivos en:

- alta dedicación a su trabajo, postergando una atención más personalizada a su familia (casada, tres hijos).
- Comprensión y apoyo de su familia. marido e hijos aplauden sus logros en la empresa.
- Cambios de ejecutivos superiores en la empresa en que trabaja. En el régimen anterior (antes de 1990) existía un estilo de administración autoritario que no otorgaba oportunidades ciertas de ascenso en cargos ejecutivos a mujeres. Después del cambio, con directivos más democráticos, ascendieron tres mujeres a cargos ejecutivos de línea.
- Participa de las instancias informales de comunicación dentro y fuera de la empresa. Asiste a eventos internacionales. Afirma que su empresa da la oportunidad para salir fuera del país a hombres y mujeres. Si la mujer no va, agrega, es porque " ella se autolimita ".

3.5.- CONCLUSION GENERAL

Los resultados obtenidos en cada una de las formas de investigación utilizadas, permiten inferir que las mujeres ejecutivas - en su mayoría egresadas de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile - reconocen impedimentos ciertos del medio en que se desenvuelven para aspirar a cargos de mayor responsabilidad, distinguiendo en algunos casos las causas tanto en el retraso de esta carrera ejecutiva o del éxito en lograr mejores posiciones. Es así como es posible observar:

- a) el aumento creciente de egresadas de la profesión no guarda una proporción equivalente con el ejercicio de cargos de alto nivel, lo que podría explicarse por variados factores, entre ellos mecanismos de ascenso discriminatorios al interior de las organizaciones, que impiden a esta profesional hacer carrera en igualdad de condiciones que sus pares varones. Es posible distinguir rasgos de discriminación en varias etapas de su vida laboral: en el proceso de reclutamiento, en la evaluación del desempeño y por ende en las posibilidades de aumentos en las remuneraciones, en la capacitación.
- b) cuando las ejecutivas (en general) han logrado llegar a un cargo de alto nivel, es porque ha debido adoptar disciplinas más rígidas (planificación del nacimiento de sus hijos, planificación del tiempo extralaboral, adopción de esquemas racionales o más cercanos al perfil masculino en su rol de jefatura) y además ha contado con el apoyo de su familia.
- c) se vislumbra un futuro de mejores oportunidades para alcanzar puestos de mayor jerarquía para estas profesionales, por la tendencia que se observa en las empresas más modernas de aplicar modos distintos de administración, que se están caracterizando por sus contenidos femeninos.

4.- DESAFIOS E INTERROGANTES

Cifras, encuestas, entrevistas, movimientos femeninos, indican que hoy las mujeres están pisando la frontera de cambios trascendentales.

Las mujeres hoy saben más, tienen una participación mayor en la economía y pueden desempeñar cada vez con mayor apoyo su rol doméstico, de modo que se le abren espacios para desarrollar otras tareas en la sociedad.

Aún cuando la presencia de la mujer en cargos de poder decisonal importante, tanto en las empresas como en la vida pública y política es escasa, surge la interrogante acerca de ¿qué cambios deberían surgir en las organizaciones con su estilo y por qué?. Y la respuesta es que sí deberían producirse cambios porque la mujer ha desarrollado una mayor conciencia de su situación como género al ingresar al mundo laboral formal sin dejar de lado sus otros roles que la sociedad le exige que siga desempeñando: mamá, amante/esposa y dueña de casa, y todo a la vez tratando de ser exitosa.

Y si ésta mujer más preparada, más acertiva, con sus condiciones matrísticas que la diferencia del hombre, representa en sí una propuesta diferente en la forma de administrar las empresas, las que cada día deben enfrentar los cambios que le impone el mercado con mayor competencia, entonces surge un imperativo de desarrollo económico con equidad, que requiere posibilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo sin restricciones.

Se requiere que cada día el hombre colabore más en las tareas del hogar y comparta con la mujer las obligaciones que tradicionalmente ha desempeñado ella. Se requiere que las empresas donde ella se desempeña, si desean trabajar con ejecutivas, deben apoyarlas en resolver sus demandas (horarios flexibles, salas cunas, trabajos desde el hogar). Se requiere que el gobierno a través de sus organizaciones (SERNAM u otras) desarrolle programas de capacitación, seminarios internacionales, estudios sobre la igualdad entre los sexos, etc. que sean puntos de encuentro de estas profesionales y en definitiva la posibilidad de intercambiar ideas y proyectos encaminados a alcanzar sus intereses. Y las universidades ¿por qué no?, ofrecerles una preparación académica para incursionar en la carrera parlamentaria. Con más mujeres preparadas en el Parlamento más y mejores leyes en beneficio de la mujer podrían ser atendidas.

Este estudio despejó un poco más las características de este fenómeno, pero aún falta mucho por investigar sobre materias que ayuden a dar más información a los entes interesados. Por ejemplo:

- * Reunir un número significativo de testimonios de mujeres ejecutivas de éxito para bosquejar modelos de inspiración más fáciles de imitar o más auténticos para el género femenino.
- * Encuestar a hombres ejecutivos para obtener su opinión acerca de las capacidades y desempeños de la mujer en roles ejecutivos, a fin de tener más claridad acerca de prejuicios fundados o infundados que perjudican su imagen.
- * Encuestar a hombres casados con ejecutivas, para medir el grado de colaboración que éstos proporcionan en las tareas domésticas.

5.- CUADROS Y ANEXOS

5.1.- Cuadros Nº 1 al 9

5.2.- Cuadros Nº 1 al 27

5.3.- Cuestionario

5.4.- Guiones Nº 1 y 2 de video

5.1- EGRESADOS DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA U. DE CHILE.

CUADRO N°1

EGRESADOS DE INGENIERIA COMERCIAL
U. DE CHILE POR SEXO

AÑOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1987 (1)	1942	82	432	18	2374	100
1992 (2)	2585	77	778	23	3363	100
CRECIMIENTO ENTRE 1987-1992 (POR CADA 100)		133		180		142

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

NOTAS : (1) Considera cifras de egresados hasta 1985.

(2) Considera cifras de egresados hasta 1991.

CUADRO N°2

EGRESADOS DE INGENIERIA COMERCIAL
U. DE CHILE POR AÑO Y POR SEXO

AÑOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1986	126	76	40	24	166	100
1987	80	64	45	36	125	100
1988	130	68	61	32	191	100
1989	111	61	70	39	181	100
1990	106	58	76	42	182	100
1991	90	63	54	38	144	100
TOTAL ULTIMOS 6 AÑOS	643	65	346	35	989	100

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°3

EGRESADOS DE INGENIERIA COMERCIAL
U. DE CHILE POR AÑO, POR SEXO, POR MENCIÓN, ÚLTIMOS 6 AÑOS.

AÑOS	ADMINISTRACION		ECONOMIA		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
1986	89	30	37	10	166
1987	55	34	25	11	124
1988	94	41	36	20	191
1989	77	49	34	21	181
1990	76	61	30	15	182
1991	63	45	27	9	144
TOTAL	454	260	189	86	989

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°4

CONFIGURACION PORCENTUAL POR MENCION Y SEXO
EGRESADOS INGENIERIA COMERCIAL U. DE CHILE.

MENCION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ADMINISTRACION	64 %	36 %	100 %
ECONOMIA	69 %	31 %	100 %

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°5

SECTOR DE LA ECONOMIA EN QUE TRABAJAN
LOS EGRESADOS INGENIERIA COMERCIAL
U. DE CHILE

SECTOR	HOMBRES		MUJERES		% DE PART. FEMENIN	
	1987	1992	1987	1992	1987	1992
BANCARIO	425	498	77	160	15	24
EDUCACION	102	113	31	35	23	24
EMP. PRIVADAS	1002	1242	159	261	14	17
EMP. PUBLICAS	276	220	113	124	29	36
INST. PREVISIONALES	35	38	5	11	13	22
ORG. INTERNACIONALES	21	50	2	16	9	24
SALUD	13	31	8	16	38	34
SEGUROS	13	59	2	4	13	6
SERVICIOS	35	99	10	31	22	24
INDEP. Y OTROS	20	235	25	120	56	34
TOTALES	1942	2585	432	778	18	23

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°6

INGENIEROS COMERCIALES Y SU VARIACION DE
PARTICIPACION POR SECTOR ENTRE 1987 Y 1992.

SECTOR	HOMBRES (POR CADA 100)	MUJERES (POR CADA 100)
BANCARIO	117	208
EDUCACION	111	113
EMP. PRIVADAS	124	164
EMP. PUBLICAS	(20)	110
INST. PREVISIONALES	109	220
ORG. INTERNACIONALES	238	800
SALUD	238	200
SEGUROS	454	200
SERVICIOS	283	310
INDEP. Y OTROS	1175	480

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°7

INGENIEROS COMERCIALES POR SEXO, MENCIÓN Y
AÑOS DE EGRESO SEGUN MUESTRA.

AÑOS EGRESO / MENCIÓN		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
1958-1965	ADMINISTRACION	2	100	-	0	2	100
	ECONOMIA	-	0	-	0	0	0
	SIN MENCIÓN	2	67	1	33	3	100
1966-1970	ADMINISTRACION	3	100	-	0	3	100
	ECONOMIA	1	50	1	50	2	100
	SIN MENCIÓN	-	0	-	0	0	0
1971-1975	ADMINISTRACION	6	86	1	14	7	100
	ECONOMIA	1	25	3	75	4	100
	SIN MENCIÓN	-	0	-	0	-	0
1976-1980	ADMINISTRACION	13	46	15	54	28	100
	ECONOMIA	1	50	1	50	2	100
	SIN MENCIÓN	-	0	-	0	0	0
1981-1985	ADMINISTRACION	8	57	6	43	14	100
	ECONOMIA	-	0	2	100	2	100
	SIN MENCIÓN	-	0	-	0	-	0
TOTAL		37	55	30	45	67	100

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°8

INGENIEROS COMERCIALES POR SEXO Y TIPO
DE CARGO SEGUN MUESTRA.

NIVEL DE CARGOS		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
SIN MANDO	1987	13	38	21	62	34	100
	1992	6	27	16	73	22	100
CON MANDO	1987	20	69	9	31	29	100
	1992	23	70	10	30	33	100
DIRECTIVO	1987	4	100	0	0	4	100
	1992	7	88	1	12	8	100
OTROS	1987	0	0	0	0	0	0
	1992	1	25	3	75	4	100
TOTAL	1987	37	55	30	45	67	100
	1992	37	55	30	45	67	100

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

CUADRO N°9

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE INGENIEROS COMERCIALES
DE ACUERDO AL SEXO, SEGUN MUESTRA.

GRADO ESTABILIDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
INESTABLE	15	41	9	30	24	36
ESTABLE	21	57	18	60	39	58
SIN VARIACION	1	2	3	10	4	6
TOTAL	37	100	30	100	67	100

FUENTE : Directorio Anual Egresados de Ing. Comercial- U. de Chile.

5.2- TABULACION DE LOS RESULTADOS DE LA
DE LA ENCUESTA Y FORO.

CUADRO N° 1

TIPO DE PROFESIONALES DE LA MUESTRA

PROFESION	T. A.	T. R. (%)
INGENIERO COMERCIAL	7	64
INGENIERO AGRONOMO	1	9
INGENIERO CIVIL	1	9
TECNOLOGO MEDICO	1	9
CONTADOR GENERAL	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 2

TIPO DE EMPRESA DE LA MUESTRA

EMPRESA	T. A.	T. R. (%)
BANCO ESTATAL	1	9
ORG. FISCALIZADOR	2	18
TELECOMUNICACIONES	4	37
IND. ENERGETICA	1	9
IND. QUIMICA	1	9
BANCOS PRIVADOS	2	18
TOTAL	11	100

CUADRO N° 3

TAMAÑO DE EMPRESA DONDE TRABAJAN
ENCUESTADAS

TAMAÑO	T. A.	T. R. (%)
GRANDE	6	55
MEDIANA	5	45
TOTAL	11	100

CUADRO N° 4

AÑOS DE PROFESION DE ENCUESTADAS

TRAMO	T. A.	T. R. (%)
0 - 5	2	18
6 - 10	-	-
11 - 15	3	28
16 - 20	4	36
21 - 25	1	9
SIN INF.	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 5

ESTADO CIVIL ENCUESTADAS

TAMAÑO	T. A.	T. R. (%)
CASADA	7	64
SOLTERA	4	36
TOTAL	11	100

CUADRO N° 6

NUMERO DE HIJOS DE ENCUESTADAS

N° DE HIJOS	T. A.	T. R. (%)
1	-	-
2	2	18
3	4	36
MAS DE 3	-	-
SIN HIJOS	5	45
TOTAL	11	100

CUADRO N° 7

MOTIVACION PARA TRABAJAR

TIPO DE MOTIVACION	T. A.	T. R. (%)
REALIZACION PERSONAL	11	100
EMULAR A LOS PADRES	-	-
INDEP. ECONOMICA	-	-
TOTAL	11	100

CUADRO N° 8

NIVEL DEL CARGO DE ENCUESTADA

NIVEL	T. A.	T. R. (%)
ALTAMENTE EJECUTIVO	3	27
MANDO MEDIO	6	55
BAJO NIVEL ORGANIZ.	-	-
SIN INFORMACION	2	18
TOTAL	11	100

CUADRO N° 9

FACTORES CONSIDERADOS EN LA SELECCION
DE PERSONAL

FACTORES	T. A.	T. R. (%)
SUBJETIVOS	4	36
IDEOLOGICOS	-	-
OBJETIVOS	7	64
TOTAL	11	100

CUADRO N° 10

FORMA DE MEDIR EL DESEMPEÑO DE LA
MUJER EN LA EMPRESA.

EVALUACION	T. A.	T. R. (%)
DISTINTA PARA HOMBRES Y MUJERES	3	27
DIFERENCIADA POR TIPO DE RESP.	7	64
SIN INFORMACION	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 11

FACTORES A LOS CUALES LES DAN MAS
IMPORTANCIA EN LA EMPRESA

FACTORES	T. A.	T. R. (%)
RELACIONES FORMALES	8	73
RELACIONES INFORMALES	-	-
AMBAS	3	27
TOTAL	11	100

CUADRO N° 12

AREA DE PROFESIONALES MEJOR REMUNERADOS

AREA	T. A.	T. R. (%)
COMERCIAL	6	55
FINANZAS	4	36
PRODUCCION	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 13

IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INFORMALES
DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA.

GRADO DE IMPORTANCIA	T. A.	T. R. (%)
ES IMPORTANTE	7	64
NO ES IMPORTANTE	4	36
TOTAL	11	100

CUADRO N° 14

CREACION POR LA EMPRESA DE INSTANCIAS
DE REUNION.

INSTANCIAS	T. A.	T. R. (%)
SI HA CREADO	5	45
NO HA CREADO	6	55
TOTAL	11	100

CUADRO N° 15

EXISTENCIA DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACION
FEMENINA EN RELACIONES INFORMALES.

OPORT. DE PARTICIPACION	T. A.	T. R. (%)
SI EXISTEN	4	36
NO EXISTEN	4	36
SIN DIFERENCIA POR SEXO	1	9
SIN INFORMACION	2	19
TOTAL	11	100

CUADRO N° 16

CALIDAD DE LAS RELACIONES INFORMALES.

R. INFORMALES	T. A.	T. R. (%)
SON ABIERTAS Y PROVECHOSAS	7	64
NO SON ABIERTAS Y PROV.	2	18
SIN INFORMACION	2	18
TOTAL	11	100

CUADRO N° 17

EXISTENCIA DE DIFERENCIACION POR CLASE
O POR GRUPO SOCIO-ECONOMICO.

DIFERENCIACION	T. A.	T. R. (%)
SI EXISTEN	4	36
NO EXISTEN	6	55
SIN INFORMACION	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 18

ESTILOS DE ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS
DE LAS ENCUESTADAS.

ESTILOS	T. A.	T. R. (%)
DEMOCRATICOS	4	36
RACIONALES	5	46
EMOCIONALES	1	9
LAISSEZ FAIRE	-	-
AUTORITARIOS	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 19

EXPRESION DE EMOCIONES POR PERSONAL
FEMENINO EJECUTIVO.

MEDICION	T. A.	T. R. (%)
ESTA DE ACUERDO	6	55
NO ESTA DE ACUERDO	5	45
TOTAL	11	100

CUADRO N° 20

PERCEPCION POR PARTE DE LA ORGANIZACION
DE LAS EXPRESIONES EMOTIVAS.

PERCEPCION	T. A.	T. R. (%)
COMO NORMALES	6	55
COMO NEGATIVAS	5	45
TOTAL	11	100

CUADRO N° 21

VENTAJAS O DESVENTAJAS DE LA EXPRESION
EMOCIONAL.

EXP. EMOCIONAL	T. A.	T. R. (%)
VENTAJAS	7	64
DESVENTAJAS	4	36
TOTAL	11	100

CUADRO N° 22

CONCENTRACION DE LAS RENTAS MAS ALTAS

MAYOR CONCENTRACION	T. A.	T. R. (%)
EN VARONES	9	82
EN DAMAS	1	9
EN AMBOS	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 23

RAPIDEZ DE ASCENSOS POR SEXO

MAYOR RAPIDEZ	T. A.	T. R. (%)
EN VARONES	7	64
EN DAMAS	1	9
SIN INFORMACION	3	27
TOTAL	11	100

CUADRO N° 24

DISCRIMINACION EN LA CAPACITACION NACIONAL

MAYOR OPORTUNIDAD PARA	T. A.	T. R. (%)
VARONES	4	36
DAMAS	-	-
AMBOS	7	64
TOTAL	11	100

CUADRO N° 25

DISCRIMINACION EN LA CAPACITACION INTERNACIONAL

MAYOR OPORTUNIDAD PARA	T. A.	T. R. (%)
VARONES	7	64
DAMAS	-	-
AMBOS	4	36
TOTAL	11	100

CUADRO N° 26

CANTIDAD DE HIJOS DE EJECUTIVOS POR SEXO

CANTIDAD	T. A.	T. R. (%)
EN VARONES	6	55
EN DAMAS	1	9
INDIFERENTE	3	27
SIN INFORMACION	1	9
TOTAL	11	100

CUADRO N° 27

FACILIDAD PARA REALIZAR HORAS EXTRAS
POR ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	T. A.	T. R. (%)
SOLTERAS	7	64
CASADAS	3	27
SIN INFORMACION	1	9
TOTAL	11	100

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES DE LA EJECUTIVA

EMPRESA:

PROFESION :

AÑO DE TITULACION:

ESTADO CIVIL:

Nº DE HIJOS:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:

TAMAÑO DE LA EMPRESA:

1.- En la empresa en que tú trabajas, ¿a qué factores le dan más importancia?:

1.1 relaciones formales ☐

1.2 relaciones informales ☐

En cuanto a la selección de personal, se guían por:

1.3 factores subjetivos ☐

1.4 factores ideológicos ☐

1.5 son procesos de carácter científico
en los cuales no intervienen elementos
subjetivos ☐

¿En qué áreas se contratan los profesionales más caros?

1.6 comercial (ventas) ☐

1.7 producción (operaciones) ☐

1.8 finanzas ☐

1.9 estudios ☐

2.- ¿Existe alguna forma de medir el desempeño de la mujer en la empresa?

2.1 evaluaciones distintas para
hombres y mujeres ☐

2.2 se evalúa diferenciando el tipo
de responsabilidad ☐

Respecto a despido de personal femenino y medidas disciplinarias:

2.3 parámetros objetivos, madurados,

o advertidos durante largo tiempo ☐

2.4 decisiones de tipo visceral ☐

3.- Respecto a relaciones informales dentro y fuera de la empresa:

(FUERA)

3.1 ¿Es importante para la empresa este tipo de comunicaciones para un mejor conocimiento del recurso humano?

Sí ☐ No ☐

3.2 ¿Existen verdaderas oportunidades de participación para las ejecutivas femeninas de tu empresa? Sí ☐ No ☐

3.3 ¿Se percibe en la organización de dichos eventos algún tipo de diferenciación por clase o por grupo socio-económico?

Sí ☐ No ☐

(DENTRO)

3.4 ¿La empresa ha creado verdaderas instancias de reunión donde pueda obtenerse un mayor conocimiento respecto al entorno que te rodea? Sí ☐ No ☐

3.5 Si estas relaciones informales se establecen, ¿consideras que son lo suficientemente abiertas y provechosas?

Sí ☐ No ☐

3.6 ¿Es posible medir los resultados de las relaciones informales dentro o fuera de la empresa?

Sí ☐ No ☐

4.- Respecto a las emociones:

4.1 ¿Estás de acuerdo que el personal femenino ejecutivo de tu empresa exprese con libertad sus emociones?

Sí ☐

No ☐

4.2 ¿Te parece adecuado que lo haga delante de sus subalternos y de otros ejecutivos varones?

Sí ☐

No ☐

4.3 ¿Cómo crees que percibe el resto de la organización estas expresiones?

Las acoge como normales ☐ No las acoge bien ☐

4.4 ¿Ves alguna ventaja en expresar las verdaderas emociones?

Sí ☐

No ☐

5.- Respecto del acceso a información estratégica de ejecutivas femeninas:

5.1 ¿Consideras que las ejecutivas femeninas participan de gran parte de las informaciones claves de la empresa en toda su extensión y oportunidad?

Sí ☐

No ☐

5.2 ¿Puede ser cierto aquello de que la mujer siente un especial placer por transmitir los secretos a la "amiga del alma"?

Sí ☐

No ☐

6.- En relación a los estilos de administración que adoptan las ejecutivas, consideras que es más frecuente encontrar en tu empresa estilos:

democráticos	☐	autoritarios	☐
emocionales	☐	racionales o lógicos	☐
laizzer faire	☐		

7.- Cuando ingresaste a la trabajar a tu empresa seguramente lo hicieron también algunos profesionales varones.

7.1 ¿Podrías determinar?:

- si existe una mayor permanencia en el cargo en los varones

Sí ☐

No ☐

- o se han producido ascensos más rápidos dentro de dicho sexo?

Sí ☐

No ☐

7.2 Las mayores rentas, están concentradas en las mujeres o en los hombres, proporcionalmente?

en las mujeres ☐ en los hombres ☐

8.- Dentro de las personas casadas de tu empresa:

8.1 se puede observar un mayor número de hijos en:

varones ☐

mujeres ☐

8.2 los hijos los tuviste tú, antes o después de ocupar cargos de jefatura:

antes ☐

después ☐

9.- Si tuvieras que analizar la alternativa de dejar de trabajar, cuál de los siguientes aspectos tomarías más en cuenta en tu caso particular:

9.1 aspecto económico ☐

9.2 realización personal ☐

9.3 truncar una carrera ☐

9.4 asumir rol doméstico ☐

10.- En la empresa tú tienes un cargo:

- De asesoría ☐

- De línea ☐

- Altamente ejecutivo ☐

- De nivel medio ☐

- De bajo nivel organizativo ☐

11.- 11.1 ¿Me puedes decir cuántos hombres y cuántas mujeres tienes a tu cargo y cuántos de ellos son profesionales?

Mujeres profesionales	Ô	Mujeres no profesionales	Ô
Hombres profesionales	Ô	Hombres no profesionales	Ô

11.2 ¿Consideras más fácil la relación con los hombres o con las mujeres que dependen de ti y por qué?

Hombres	Ô
Mujeres	Ô
Ambos	Ô

11.3 ¿Y qué tal la relación que existe con tus pares y con tus superiores?

Excelente	Ô
Buena	Ô
Regular	Ô
Mala	Ô

12.- Respecto a jornadas extraordinarias de trabajo:

12.1 ¿Consideras más fácil que las mujeres solteras realicen trabajos extraordinarios que las casadas?

Sí	Ô	No	Ô
----	---	----	---

12.2 ¿Crees en aquella afirmación que dice "en general las mujeres profesionales que realizan trabajos extraordinarios trabajan, en cambio los varones profesionales no trabajan en dicho horario" por tener más tiempo disponible después de la jornada diaria.

Sí	Ô	No	Ô
----	---	----	---

13.- Las motivaciones para trabajar de parte de los ingenieros comerciales se fundamenta en el hecho:

- 13.1 Que es una realización personal ☐
- 13.2 Es una forma de igualar lo que los padres fueron, en los casos de ser éstos profesionales también. ☐
- 13.3 Adquirir independencia económica o ser de ayuda para la casa. ☐
- 13.4 En el caso de las solteras ¿cuál es la motivación real para trabajar?

14.- Diferencias generacionales y oportunidades de carrera si los antiguos fueron chicanos boys

14.1 Podría considerarse como freno a la carrera funcionaria de las profesionales femeninas el hecho de que existe alguna diferencia generacional de planes de estudios entre quien tiene la potencial oportunidad de ocupar un cargo superior y aquél que toma la decisión de nombrarla. Comentar

14.2 Considerando que dicha persona corresponde al sexo masculino y egresó de una Escuela de Economía en forma posterior. ¿Cuál es tu opinión al respecto?

15.- Discriminación en la capacitación

15.1 Oportunidades de capacitación nacional

Más hombres que mujeres ☐

Ambos por igual ☐

15.2 Oportunidades de capacitación internacional

Más hombres que mujeres ☐

Ambos por igual ☐

GUION 1 DE VIDEO

TEMA: a) Cultura de la empresa
 b) Discriminación ocupacional
 c) Motivación de realización

PERSONAJES: LORETO y ANTONIA

G U I O N E S

(La escena se desarrolla en una oficina en donde trabaja una ingeniero comercial, Loreto, quien acaba de sufrir una desilusión laboral debido a que en el cargo de Jefe de Departamento de Inspecciones han colocado a un joven ingeniero recién salido de la Universidad Católica de Chile. Loreto entra en la oficina de su vieja amiga Antonia, Jefe de Personal de la empresa)

LORETO : Antonia, me acabo de enterar que es una persona de afuera de la empresa la que nombraron como Jefe del área donde yo he trabajado por casi doce años. ¿No crees que algo está pasando en esta empresa?

ANTONIA: Ya sé que a ti te correspondía por derecho propio esa jefatura, pero las cosas han cambiado mucho, mi linda. Además, para qué estamos con cosas, las mujeres no tienen hasta el momento posibilidades reales de ser designadas en cargos de responsabilidad en esta empresa, ¡Es lamentable decirlo!

LORETO : ¿Y los méritos entonces no valen? ¿De qué ha servido estar en lista de mérito en los últimos años quitándole tiempo a la familia?

ANTONIA: Qué quieres que te diga, mi linda. Para mí es doblemente desconsolador ya que tengo a mi cargo todo el sistema de selección que hoy es pura pantalla.

LORETO : Pero tenemos que hacer algo Antonia, deberíamos unirnos las mujeres. En general somos muy unidas cuando se trata de chismear, pero en estas cosas importantes se nos hace... y dejamos que hagan lo que se les antoja. ¿Qué me

recomiendas tú? ¿Cómo será?... Voy a hablar con don Juan para que arregle de una vez por todas este abuso.....

ANTONIA: El Gerente General no está para esas cosas. No se va a interesar.

LORETO : El miércoles entonces, lo voy a plantear en el Sindicato. ¿Cómo sabes si algo pasa? Me gustaría que les llegara a estos jejes intermedios un buen remezón para que nos respeten. Hay que pensar que detrás de una existe una familia que espera y vibra con lo que nos acontece. ¿Tú crees que mi marido y la Pauly no esperaban que yo ocupara ese puesto? Ahora, ¿qué les voy a decir?

* * * * *

GUION 2 DE VIDEO

TEMA: a) Cultura de la empresa
 b) Discriminación en la remuneración
 c) Discriminación en la capacitación

PERSONAJES: ADRIANA e ISABEL (ingenieras comerciales)

GUIONES

ADRIANA : Oye, ¿cuánto tiempo llevas tú aquí en la empresa?

ISABEL : 8 años

ADRIANA :y Eduardo?

ISABEL : Eduardo lleva 3 años

ADRIANA : Y los dos hacen el mismo trabajo, tienen la misma profesión, hacen informes y estudios del mismo nivel y ¿por qué tú ganas menos que él?

ISABEL : Porque yo no asisto a las actividades fuera de la oficina, mi linda. Además este cabrito está haciendo un postgrado y hace clases en la Universidad, y yo, estoy en plena crianza de niños, de modo que aunque me gustaría estudiar y participar más, no me queda tiempo disponible.

ADRIANA : Oye, a propósito supe que Jorge y Agustín van a EE.UU. a un seminario sobre "Fondos de Capital de Riesgo". ¿A ti te han ofrecido algo similar?

ISABEL : No, y no creo que me lo ofrezcan porque la empresa piensa que para las mujeres es muy complicado viajar afuera, porque dejan a su familia un tiempo o, creen que el marido no le dará permiso. Una vez le ofrecieron a una profesional mujer un curso internacional y ella no lo aceptó aduciendo responsabilidades con su familia que le impedían tomarlo; desde ese momento no le ofrecieron más de estos cursos a mujeres ¿te das cuenta?

6.- BIBLIOGRAFIA Y ANTECEDENTES

1. " Megatendencias 2000 " de John Naishtt y Patricia Aburdene
Edición 1990-1991
2. " The World's Women 1990 ", Publicación Estadística de
Naciones Unidas
3. " La Evolución del Empresariado Chileno "- Colección
Estudios CIEPLAN N° 30, dic 1990
4. " Oferta de trabajo femenino en Santiago ". Cuadernos de
Economía N° 85, dic. de 1991.
5. " Proyecto de la Mujer Ejecutiva de América Latina "-
Estudio realizado por la Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas Universidad de Chile - 1992.
6. Documento "Guía de capacitación de los derechos de la
mujer". Sandra González y M. Isabel Norero.
7. Memorias utilizadas:
 - a. Rol de la mujer profesional en la organizacion - U.
Técnica del Estado (1980).
 - b. Participación de la mujer en el campo laboral
-Universidad de Santiago (1991).
 - c. La mujer administradora de personal en la empresa
chilena. Universidad de Chile (1981).
 - d. La Mujer Ingeniero Comercial: ¿Recurso humano no
aprovechado? Un análisis de la rentabilidad económica y
sicológica. Universidad de Chile (1981).
8. Abstracts Consultados:
 - Salud, actitudes y creencias de las mujeres que
trabajan, Mubarak, K. Shafgats, Malik U.; Pinzada. et al
Social Science & Medicine 1990 Vol. 31 (9)
 - " Executive Women and health: perceptions and practices "
Autor: Judith Hoag Larosa. University of Maryland
College Park (0117) Degree : PHD. 1989.
 - " Labor force participation of married women: effect of
personal values ". Autor: Mahshid Jalilvand. The
University of Nebraska - Lincoln (0178). Degree PHD
1988.

9. Entrevistas efectuadas:

- * Eugenia Hola, del Centro de Estudios de la Mujer.
- * Juan Enrique Gómez y Lucía Pardo, académicos investigadores - Departamentos de Administración y Economía respectivamente de la Universidad de Chile.
- * Lily Martínez: Ejecutiva de Selección de personal de la empresa C y S.

10. Testimonios de vida

- * Ejecutiva, Asesora de la Gerencia de Auditoría de un Banco privado nacional.
- * Ejecutiva, Gerente Área Personas de un Banco privado nacional.

11. Otras Publicaciones:

- * Reinaldo López, socio de Deloitte & Touche, entrevista publicada en diario "El Mercurio" del 19.04.92.
- * Ingeniero Civil Rosa Herrera, reportaje publicado en Revista Petrox Nº 7 - 1992.
- * Directorio de Egresados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, años 1987 y 1992.
- * Censos de Población años: 1907, 1920, 1930, 1940, 1952, 1960, 1970 y 1982 del INE (Instituto Nacional de Estadística).
- * Encuesta de Ocupación y Desocupación - Universidad de Chile (1987).
- * Colegio de Ingenieros de Chile - Boletín Nº 12. Febrero de 1978.