

Empoderamiento y disciplinamiento en tensión. Un estudio sobre mujeres dirigentes sindicales del retail, Región de La Araucanía, Chile*

Empowerment and discipline in tension. A study on women retail union leaders, La Araucanía Region, Chile

MATÍAS RIQUELME BREVIS*
HERNÁN RIQUELME BREVIS**
SANDRA LÓPEZ DIETZ***
PAULINA SALINAS MERUANE****

* El presente escrito se desprende de Proyecto ANILLOS-ANID ATE 220063 Mujeres organizadas en La Araucanía: prácticas sociales, discursivas y trayectorias políticas en los siglos XX y XXI/ Organized Women in Araucania: Social and discursive practices and political trajectories in the 20th and 21st centuries

** Departamento de Psicología, Universidad Católica de Temuco, Chile. Programa de doctorado en Ciencias Sociales (UFRO). Correo electrónico: matiasriquelme@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-1205-7082>

Resumen

Este artículo contribuye al conocimiento del sindicalismo femenino en el sector *retail* de la región de la Araucanía, ahondando en las tensiones experimentadas por las dirigentes respecto a su liderazgo. Se analiza, específicamente, las complejidades existentes entre el empoderamiento, la autoexigencia y el disciplinamiento de género en el que desarrollan su experiencia como las primeras mujeres dirigentes sindicales en el *retail* en la región de estudio. Para ello, se entrevistaron a mujeres dirigentes pertenecientes a la Federación Nacional Sindicatos Retail (FESIR). Los resultados muestran que ser líderes sindicales y mujeres cambiaría la subjetividad de las propias trabajadoras y las dinámicas de género en el contexto de la acción colectiva, a partir del empoderamiento que experimentan, y así posicionar sus ideas en un mundo sindical tradicionalmente masculinizado. Dentro de los resultados, destaca que las dirigentes se exponen a una autoexigencia naturalizada, en muchos casos autocomplaciente; y ejercen una maternidad desbordante, basada en un auto concepto positivo de que “todo lo pueden”. Finalmente, el trabajo remunerado no opera como un espacio que pausa la “responsabilidad” de las tareas de cuidado, sino que se solapa al punto de converger mediante su conciliación en la propia jornada laboral.

*** Universidad Autónoma de Chile, Temuco, Chile. Instituto Iberoamericano de Desarrollo Sostenible (IIDS). Correo electrónico: hernan.riquelme@autonomia.cl <https://orcid.org/0000-0002-9686-6284>

**** Universidad de La Frontera, Temuco, Chile. Línea de Estudios Culturales, Discurso y Comunicación, Doctorado en Ciencias Sociales. Correo electrónico: sandra.lopez@ufrontera.cl <https://orcid.org/0000-0002-0520-602X>

***** Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile. Correo electrónico: psalinas@ucn.cl <https://orcid.org/0000-0002-0477-8990>

Palabras clave: sobreexigencia laboral, empoderamiento, disciplinamiento, retail, dirigentes sindicales.

Abstract

An article template and instructions on the editorial process and the text, images, figures and/or tables and bibliography format are provided. This article contributes to the knowledge of female unionism in Retail in the Araucanía region, with emphasis on the tensions experienced by the leaders regarding their leadership. It is about analyzing, specifically, the complexities between empowerment, self-demanding and gender discipline in which they develop their experience as the first women union leaders in Retail in the study region. To this end, women leaders belonging to the National Federation of Retail Unions (FESIR) of Araucanía were interviewed. The results show that being union leaders and women would change the subjectivity of the workers themselves and gender dynamics in the context of collective action, based on the empowerment they experience, and thus position their ideas in a traditionally masculinized union world. Among the results, it stands out that the leaders are exposed to a naturalized self-demand, in many cases self-indulgent; and they exercise an overflowing motherhood, based on a positive self-concept that “they can do anything”. Finally, paid work does not operate as a space that pauses the “responsibility” of care tasks, but rather overlaps to the point of converging through its conciliation in the workday itself.

Key words: work overload, empowerment, discipline, retail, union leaders.

1. Introducción

Distintos autores(as) que han analizado la industria del *retail* apuntan a la importancia de focalizar la investigación en quienes trabajan en el área por los cambios que este ha traído mediante múltiples procesos de modernización en la sociedad contemporánea (Stecher, Godoy y Aravena 2020; Stecher y Godoy 2024; Riquelme et al. 2020), especialmente debido a la neoliberalización y la tecnologización en los lugares de trabajo. En efecto, la fabricación de alta tecnología presenta una composición ocupacional muy diferente a la tradicional, ya que

se organiza en una estructura bipolar en torno a dos grupos predominantes de tamaño más o menos similar. De un lado, una mano de obra altamente cualificada, basada en la ciencia y la tecnología y, de otro lado, una masa de trabajadores no cualificados que participan en el montaje rutinario y en las operaciones secundarias (Castells 1998: 35).

Particularmente la experiencia de liderazgo de las mujeres dirigentes del *retail* en el contexto de la estructura social patriarcal, el machismo de los sindicatos y la precarización del trabajo femenino, se vuelve un espacio de investigación primordial para el desarrollo del presente estudio, considerando que las mujeres dirigentes sindicales entrevistadas son las primeras en ejercer cargos de liderazgo sindical en el *retail* de la Región de La Araucanía, no obstante,

las empresas ligadas al mundo del retail tienen más bien un carácter heterogéneo en su composición sociodemográfica (jóvenes, adultos y adultos mayores; varones y mujeres; sujetos con y sin experiencia laboral; nivel de estudio que va desde la educación escolar incompleta, la educación técnica y educación superior terminada/incompleta) (Riquelme, López, Riquelme y Meza 2020: 1809).

Es a partir de los relatos de la historia de las propias trabajadoras donde se logran relevar las problemáticas asociadas a la división salarial; las condiciones de desigualdad por un mismo trabajo, pero con distintos sueldos por género; situaciones de acoso y abuso de poder en relaciones de género, así como estereotipos asociados al rubro. La división sexual del trabajo se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente construidas y asignadas (Reguillo 2000). Ello tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva con un valor superior, en cambio, las mujeres a la esfera reproductiva y socialmente con tareas de menor cuantía (Kergoat 2002).

Esta división del trabajo tendría, según Kergoat (2002), dos principios organizadores: 1^a el principio de separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y 2^a el principio jerárquico (un trabajo de hombre “valdría” más que un trabajo de mujer) (64). A pesar de las tensiones que genera compatibilizar las exigencias de la familia y el trabajo, las mujeres se despliegan asumiendo tareas como dirigentes sindicales en el *retail*, sin embargo, pese al aparente empoderamiento, están sumidas en un modelo de sobreexigencia, este proceso involucra un cambio en la identidad, en la autopercepción y, en consecuencia, en la forma en que se percibe a los otros. Estas transformaciones conllevan conflictos, puesto que se mueven estructuras que eran incuestionables como una norma imposible de romper. En este proceso, precisamente las mujeres encuentran la posibilidad de cambiar ese orden (Delgado, Zapata, Martínez y Alberti 2010; Ferreiro 2015).

En torno a las vivencias del liderazgo de las dirigentes se desarrollan una serie de problemáticas asociadas a las supuestas

capacidades propias que se le asignan al género femenino. Vásquez, Arredondo y Ramírez (2017), aluden a

la llamada sociedad del rendimiento, que hace referencia a un momento en el que el individuo cuenta con un poder sin límites, lo que a su vez enfrenta al sujeto a demostrar su grandeza ante los otros, pues no se encuentra limitado de hacerlo (3).

Otras posturas señalan la relevancia de la autocompasión. Al respecto, Neff (2015) afirma que implica ser cálidos y comprensivos con nosotros mismos en vez de criticarse así mismo cuando se está sufriendo, cuando se siente un fallo o cuando se siente incompetencia. Tanto el empoderamiento como la autocompasión serían dimensiones que están presentes en los procesos de adaptación de las dirigentes, ya sea a las funciones y/o tareas que encierra el liderazgo sindical y sus consecuencias en el entorno laboral y personal (plano familiar).

En este marco, las subjetividades femeninas y las experiencias de lucha se traducen en dimensiones reveladoras de diversos procesos societales tales como la precarización laboral, la división sexual del trabajo y la construcción de estereotipos en espacios laborales (ejemplo: ramas productivas por género). En este estudio se explora el proceso de subjetivación de las mujeres dirigentes sindicales ligadas al mundo del *retail*, buscando comprender las

tensiones, desafíos y contradicciones que experimentan las trabajadoras en términos de apropiación/desapropiación de los discursos de género y, en última instancia, la conformación identitaria y subjetiva que se estructura desde sus experiencias laborales (Godoy, Stecher y Díaz 2007: 69).

Por todo lo mencionado, el presente trabajo busca responder a las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la relación que se establece entre los nuevos liderazgos sindicales de las mujeres en el *retail*, su empoderamiento versus la sobre exigencia y disciplinamiento de género anclado a lo doméstico? y ¿Qué transformaciones significativas experimentan en lo personal, familiar y laboral antes y después de su desempeño sindical? Para ello, el trabajo se divide en cuatro áreas. En primer lugar, da cuenta de la metodología cualitativa utilizada, permitiendo conocer enfoque, categorías analíticas, participantes, técnica de investigación y aspectos éticos. En segundo lugar, presenta los resultados de la investigación en base a tres niveles, a saber, empoderamiento, sobreexigencia y disciplinamiento. En tercer lugar, genera una discusión de los resultados, sintetizando los datos obtenidos en relación con los aspectos teóricos y los hallazgos durante el periodo de trabajo de campo. Finalmente, presenta una discusión y conclusiones del estudio, posicionando la temática en el territorio pesquisado y abriendo posibles líneas de investigación vinculadas.

2. Empoderamiento, sobreexigencia y disciplinamiento de género, algunos antecedentes históricos

El modelo económico neoliberal ha penetrado con severidad la estructura económica internacional desde la segunda parte del siglo XX (Fraser 2020). A modo de antecedente clave, en Norteamérica el *retail* constituye la industria más grande y de salarios más bajos, donde jóvenes y mujeres se emplean a tiempo parcial por horas o fines de semana con el objetivo de mejorar su calidad de vida (Hochschild 2008). Al respecto, este autor, realiza un análisis comparado entre la industria del *retail* y el servicio público en Estados

Unidos. Afirma que esta industria es un espacio económico altamente precarizado y sin una tradición sindicalista potente. Empresas como Woolworth's, y J. C. Penney se caracterizan por otorgar bajos sueldos a sus trabajadores y en su mayoría mujeres (Hochschild 2008), lo que implicaría acentuar la precarización, ya que subyace la idea que las mujeres son empujadas al mercado laboral, dada su vulnerabilidad económica, tal como lo plantean Brown, Giosa y Rodríguez (2024):

su trabajo (el de la mujer) es complementario al del varón (lo que habilita el pago de menores salarios y peores condiciones de trabajo para las mujeres); que está basado en la necesidad (lo que supone que ellas sólo trabajarán de manera remunerada) en caso de no contar con un varón que las provea o cuando el ingreso de ese varón sea insuficiente; y que es transitario lo que construye la idea de que el lugar propicio para la mujer es el hogar, y sus labores, la reproducción y las tareas de cuidado no remuneradas que realizan allí (82).

En Chile, el *retail* ha generado una industria de relevancia económica a nivel nacional (aproximadamente 20% del PIB chileno). Tras la apertura económica de la década de los ochenta, el país no solamente ha exportado gran parte de sus materias primas a diversos mercados en el mundo, sino que ha importado bienes y modelos de negocios principalmente desde Estados Unidos (Palacios y Abumohor 2022). El desarrollo del *retail*, representado principalmente por conglomerados como Falabella, Cencosud, Walmart y Ripley, ha sabido aprovechar el crecimiento del país en las últimas tres décadas, lo que corresponde aproximadamente a un 4,5% de crecimiento anual entre 1986 y 2010 (Palacios y Abumohor 2022). Esta realidad no es exclusiva de Chile, más bien se trata de un modelo de negocio que diversos países han replicado como consecuencia de la intensa globalización

de los mercados, siendo un eje constitutivo de la sociedad moderna.

No obstante lo anterior, la complejidad de este fenómeno tiene sus particularidades en las sociedades periféricas con un capitalismo exacerbado, donde la reproducción de estos modelos de negocios se produce a través de un intenso marketing del lujo, se promueve el *fast fashion*, con sofisticadas estrategias de persuasión, que seducen a un trabajador/a consumidor/a (endeudado), que aspira, desde inclusive la periferia metropolitana y/o regional, a acceder al modelo de consumo de las grandes ciudades, mediante el sobreendeudamiento y el crédito exprés, que a la vez perpetúa la precariedad laboral, paradojalmente acentuada por el modelo socioeconómico imperante (Marambio-Tapia 2021; Julián et al. 2024). Esta relación entre *retail* y el impacto en la vida económica familiar con ingresos bajos, ha recibido escasa atención por parte de la economía y las ciencias sociales, pues “va más allá del crédito y tiene repercusiones en la forma de comprar, valorar y elaborar presupuestos para la reproducción material de la vida” (Marambio-Tapia 2023: 43).

A su vez, se genera un nuevo impacto en la propia vida de quienes trabajan en la industria del *retail*, especialmente cuando se hace referencia a la construcción de la identidad del trabajo en el espacio de la industria minorista, como bien señalan Martinic y Stecher (2020)

...aunque el trabajo en el *retail* ha significado el acceso a una cierta estabilidad y formalización en tanto empleados asalariados, en este tipo de experiencia laboral la socialización en las normas y valores empresariales nunca llegó a concretar una identificación con la empresa y la tienda (s/n).

Esta realidad implica el plano de las dinámicas laborales en un espacio que carece de una construcción identitaria, desbordada por la experiencia y el ingreso de quienes desarrollan labores en el rubro por la ausencia de perspectivas y proyección laboral, ergo, lo que se suele denominar *la experiencia bloqueada*.

Una forma de comprender las causas de este fenómeno está dada por la matriz cultural del neoliberalismo, encarnado en lo que Moulian (1998) denomina la desvalorización del trabajo y una hiper valorización del consumo, a su vez, la relevancia del análisis en la domesticación del trabajo femenino. Allí el *retail* encuentra en las mujeres una masa trabajadora que copa el espacio, enfrentadas a la disyuntiva entre optar por el prestigio laboral precario, asociado al *retail*, versus los oficios de cuidado, ligados a las tareas domésticas, históricamente asignada a las mujeres como trabajadoras de casa particular, aseadoras, cocineras, costureras, entre otros. Esta última dicotomía, a una escala más personal, conlleva la generación de diversas tensiones en las propias trabajadoras.

1.1. Empoderamiento de mujeres en el trabajo

El empoderamiento femenino es un proceso activo, que comienza a través de un aprendizaje personal en el que se construyen significados propios, que producen una transformación representativa (García, Fonseca y Concha 2015). La industria ha actualizado los modelos de feminidad tradicionales. Las antiguas representaciones vinculadas al cuidado abnegado del otro y a una actitud pasiva dan paso a nuevas representaciones en las que se hace énfasis a una subjetividad vinculada a la individualidad y la libre decisión (Medina 2021), que es multidimensional y

reconoce la importancia del entorno cercano y colectivo de las relaciones interpersonales e institucionales, que juegan un papel fundamental en impulsar o inhibir dichas instancias (León y Batliwala 1997).

Aceves (2019) advierte que el empoderamiento femenino es la llave para combatir la brecha de género y alcanzar el crecimiento económico. El autor enfatiza en que el género es una construcción simbólica establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual, no obstante, la economía y la política -mediante leyes y aspectos sociales- también abonan a la construcción del género, que produce un imaginario social con una eficacia simbólica sobre las concepciones sociales y culturales respecto a la masculinidad y la feminidad, donde los papeles cambian según el lugar o el momento. No obstante, mujeres y hombres, por igual, son los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas (Lamas 2015). Además, en el debate acerca del papel de los ingresos de las mujeres como un mecanismo de empoderamiento, es relevante el cuestionamiento sobre la correlación con el nivel de ingreso, es decir, es cuestionable si un ingreso insuficiente para la adquisición de bienes fundamentales tiene el potencial de convertirse en mecanismo de empoderamiento (Pacheco y Díaz-Rincón 2022).

El empoderamiento femenino (Charlier y Caubergs 2007) tendría dos niveles. Por una parte, el nivel individual, en donde indicadores como nivel socioeconómico, nivel educacional, posibilidades laborales y salariales, deben permitir hacer seguimiento de la forma en que las mujeres, pueden realizar sus proyectos de vida o, en otros términos, llevar una vida digna conforme a sus propios valores y criterios. Por

otra parte, emerge el nivel colectivo, donde los indicadores deben reconocer un seguimiento del cambio social para construir una sociedad justa, que contribuya a que sus miembros se organicen y pongan en marcha mecanismos, sistemas y estructuras que garanticen las mismas posibilidades y los mismos derechos a los hombres y a las mujeres a fin de realizar sus proyectos de vida.

1.2. Disciplinamiento de género en contexto laboral

Es a lo largo del tiempo, en el devenir de la trayectoria sindical, donde se constata que el disciplinamiento constituye una dimensión fundamental en los procesos de expansión y acumulación del capital (Capogrossi 2017), pues, como sostiene Gaudemar (1991), la historia del capitalismo es la búsqueda continua de dispositivos que adoctrinen al trabajador asalariado. El disciplinamiento de género puede hacer referencia a la diferenciación entre dos estereotipos marcados referidos a las mujeres: “La mujer buena” y “La mujer mala”. La primera se rige por los estereotipos impuestos (disciplinamiento) tradicionalmente (casa, familia y la limpieza), cumpliendo con lo que se espera de ella en la sociedad. En contraposición, “la mujer mala” no cumple con estas imposiciones y por tanto se la considera “sucia y peligrosa”, generando desorden en la estructura, de las condiciones sanitarias y de los ideales sociales y culturales (Argo y Brito 2021).

El disciplinamiento ha sido históricamente un mecanismo de control legitimado a través de normas, y que funciona en la familia, la escuela y el trabajo (Salinas y Alcantar 2022). En las últimas décadas, estos mecanismos han sido redefinidos, resignificados y rediseñados por

medio de la consolidación de nuevas formas de organización de la producción y el trabajo asentadas en el *managment* y los paradigmas toyotistas. Estos últimos enfatizan tanto en el valor del “recurso humano” como en el desarrollo empresarial, por tanto, invisibilizan las diferencias de clase e implementan políticas que involucran a operarios y operarias en equipos o círculos de calidad, donde los controles los ejercen las y los mismos trabajadores sobre sus compañeras y compañeros (Capogrossi 2017). Lo que ha estado en juego en este campo ha sido la desregulación de la relación capital/trabajo, y “la redefinición de los marcos de disciplinamiento institucional y estructural de los/as trabajadores/as y de sus organizaciones” (Julián 2017: 3). Es en el *retail* donde confluyen diversas experiencias que encarnan múltiples formas de precariedad, no solo supeditada al ámbito económico, sino que, más bien como una condición que tiende a vincularse con los aspectos psicológicos y culturales, que conlleva cuestionar el papel de la incertidumbre, la inseguridad y el desamparo en sociedades capitalistas periféricas (Julián 2017).

Se apela a la materialidad de la construcción estructural de la vida de las trabajadoras del *retail* y cómo se reproducen condiciones culturales de una sociedad global neoliberal y, a su vez, desde otra perspectiva se puede apreciar que estos espacios se han transformado, también en formas de acceso a servicios y bienes impensados para aquellos que viven al margen de la lógica propia de un país centralizado a escala regional y nacional (Soto, Stecher y Frías 2021).

Interesa relevar la subjetividad como un proceso que emerge de la experiencia de las mujeres como trabajadoras y dirigentes

sindicales, entendiendo que los procesos subjetivos que atraviesa toda experiencia social están definidos por una serie de tensiones, ya sea distanciamiento o compromiso ante lo asignado socialmente a los individuos o grupos sociales, no se reduce ni a nuestros roles ni a nuestros intereses, lo que Di Leo (2011) llama “lógica de subjetivación”. Atendiendo a ello, se concibe que los sujetos tienen capacidad de construir los nexos que se establecen entre lo individual y lo social en ciertos contextos y espacio temporales, a su vez, comprender la emergencia de procesos de subjetivación en los que el sujeto se construye en una relación dinámica con la sociedad, sin adecuarse al rol que el sistema social impone (Jiménez, 2014).

Este proceso de subjetivación implica la constitución de identidades colectivas de las mujeres al ejercer liderazgos sindicales, tal como señala Jiménez (2014), a pesar de las crisis del trabajo, es concebido como ámbito de subjetivación que opera como referente de las identidades personales, como referente de las identidades de género, y su importancia como espacio de construcción de vínculos sociales, es decir, se torna referente de identidades colectivas (Godoy, Stecher y Díaz 2007), las que están articuladas con el proceso de empoderamiento de las mujeres, tal como describen Jiménez (2014) al referirse en su trabajo a las experiencias de las mujeres en el rubro minero, que se caracteriza por un empoderamiento donde la crítica se traslada al ámbito de la voluntad de ser actor como creador de su destino, lo que da espacio a la desapropiación del género tradicional y a la producción de nuevos contenidos culturales que modifican los significados dominantes de ser mujer en el espacio laboral (Suárez 2024).

Su experiencia es un tránsito de la desmitificación a la crítica, y de la crítica al empoderamiento, lo que se enmarca en un proceso de subjetivación en términos de la desapropiación de las reglas que les ha impuesto la combinación género-trabajo para apropiarse de una nueva identidad subjetiva como mujeres en permanente lucha por conseguir igualdad social.

Se puede afirmar que estamos ante procesos de subjetivación que cuenta con un potencial político o de disputa en la distribución del poder y en función del género (Jiménez 2014). Por lo mencionado, se intenta comprender el proceso subjetivo de empoderamiento mediante el cual las mujeres dirigentes van tomando conciencia o no de sus particularidades en un contexto de socialización de género diferenciado, es decir, marcado por múltiples desigualdades de género, clase, raza o edad (Undurraga y Cornejo 2021), y cómo desde este punto de partida se conforman como dirigentes en sus lugares de trabajo en general, y en los espacios dirigenciales (masculinizados) en particular.

Ante las especificaciones del qué hacer y la heterogeneidad de la división del trabajo, Stecher, Godoy y Toro (2010) plantean que la profundidad de las diferencias se generan por las propias funciones. El estatus, el salario, los uniformes, el grado de interacción con clientes y jefaturas, los niveles de autonomía y control respecto a la tarea, las posibilidades de movilidad, la ubicación en el espacio, la interacción con la tecnología, el carácter “femenino” o “masculino” de la actividad desempeñada, los grados de reconocimiento social dentro y fuera del supermercado y el tipo de identidad laboral, constituyen también el género de el/la trabajador(a) y definen la totalidad de los aspectos anteriormente señalados.

La flexibilización laboral en conjunto con la modernización del trabajo, lleva a comprender que los cambios en el mundo del *retail* son expresiones más dinámicas de la economía (Riquelme y Riquelme 2021), que concentra a grandes grupos económicos en cadenas nacionales e internacionales y se caracterizan por buscar el control y operar a la misma vez diversos tipos de negocio dentro del rubro, ya sea mediante cadenas de supermercados, multitiendas o tiendas para el mejoramiento del hogar, sin una profundización en la valoración de los trabajadores/as (Beltrán 2021).

Este escenario es revelador de la tendencia a generar puestos de empleo que proyectan incertidumbre y desamparo respecto al futuro de una parte importante de la población laboralmente activa (Riquelme et al. 2020).

1.3. Autoexigencia en el trabajo femenino

Dentro de la construcción de la vida cotidiana en el contexto laboral femenino, como señala Gómez (2014), existe la percepción de rendir adecuadamente en todos los planos para ser reconocidas socialmente, lo que implica un desgaste físico y psicológico que se expresaría en un ideal de mujer autoflagelante, en donde no tendrían cabida los fracasos. Esta conceptualización tiene incidencia sustantiva en la conformación de subjetividades que denotan rigurosidad, severidad y/o minuciosidad excesiva para cumplir con las labores, que trae como consecuencia la autoexigencia.

De las tensiones más significativas que se pueden observar dentro del desarrollo del trabajo precarizado ejercido por las mujeres en el contexto del *retail*, se menciona la autoexigencia y la tensión permanente con

la “visión positiva” del empoderamiento de un espacio históricamente masculinizado. Al respecto Vásquez et al. (2017) señalan:

En la violencia de la positividad y la autoexigencia no hay enemistad, no hay polarización entre amigo y enemigo, dentro y fuera, propio y extraño, líder autoritario y seguidor oprimido, la contradicción es interna, y debido a ello es menos visible (4).

Se puede sostener que es en la propia conciencia de la toma del espacio de poder por parte de las mujeres donde emerge una contradicción que tiende a resolverse desde la perspectiva de la *autoexigencia* (figura 1).

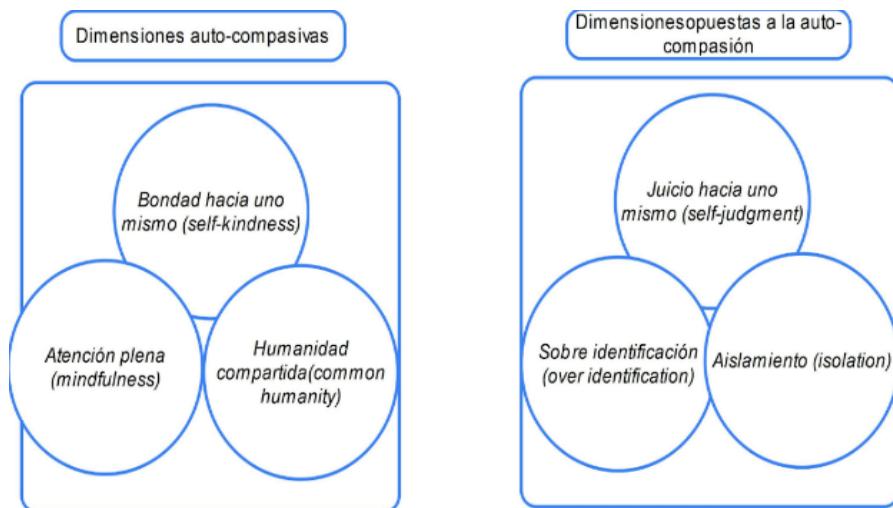
El esquema de Neff (2015) señala que la auto-compasión tendría tres componentes interrelacionados que, de entrenarse, pueden manifestarse ante situaciones de dolor

emocional: Bondad con uno mismo (*self-kindness*), entendida como el tratarse a uno mismo con cuidado y comprensión, en vez de hacerlo con un juicio crítico (*self-judgment*); reconocer la humanidad compartida (*common humanity*) entendida como el reconocimiento que los demás pasan por sufrimientos similares a los propios. En contraposición se encuentra el sentimiento de aislamiento (*isolation*) y, finalmente, *mindfulness*, entendido en términos generales como la capacidad de darse cuenta, de prestar atención y de aceptar lo que está ocurriendo en el momento presente (Neff 2015: 23).

2. Diseño metodológico

Se realizó un estudio cualitativo, de carácter descriptivo con fines comprensivos, orientado a analizar el proceso de liderazgos sindicales femeninos en el *retail* a partir de

Figura 1. Dimensiones de la autoexigencia



Fuente: Neff (2015).

las transformaciones personales, familiares y laborales que experimentan las mujeres dirigentes desde la percepción de empoderamiento, autoexigencia y disciplinamiento.

Temuco, ciudad ubicada en la Región de La Araucanía, Chile, es una de las comunas con mayor crecimiento poblacional en las últimas décadas, su expansión urbana se expresa en un aumento del 61,2% de las viviendas y del 32,7% en la cantidad de habitantes entre los años 1982 y 2017. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2022) la tasa de pobreza en La Araucanía alcanza el 11,6%, ubicándose muy por encima de la pobreza nacional que alcanza un porcentaje del 6,5%; mientras que la pobreza multidimensional, que refleja las múltiples carencias en las áreas de educación, salud, trabajo y seguridad social, vivienda y entorno, y redes y cohesión social, alcanza un 19,8%.

En términos de actividad económica, el reporte diciembre 2023-enero 2024 del Observatorio Regional de la Subdirección de Desarrollo Regional (SUBDERE) del Gobierno de Chile señala que el comercio se ubica en tercer lugar como actividad económica regional con un 10% de participación del PIB regional. Cabe señalar que la tasa de participación femenina en el mercado laboral fue de 45,2% en la región de La Araucanía para el trimestre noviembre 2022-enero 2023, frente a un 64,3% para los varones en el mismo periodo¹.

Técnicas de recolección de información

La producción de información se realizó a partir de entrevistas en profundidad individuales, la que presenta un grado mayor de flexibilidad,

debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja está dada por la posibilidad de adaptarse a los sujetos y motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz 2013). En las entrevistas se elaboró una pauta que incluyó preguntas abiertas orientadas a comprender las dimensiones: 1. empoderamiento, 2. sobreexigencia y 3. disciplinamiento de género.

El procedimiento del trabajo de campo se efectuó entre mayo y diciembre de 2023. Cada una de las entrevistas tuvo duración aproximada de 60-90 minutos. El número de entrevistas que se realizó estuvo dado por la saturación de información, que se caracteriza por ser el momento en que una entrevista ya no ofrece nuevos datos a los previamente recolectados, por el contrario, se reitera la información (Díaz 2013). Siguiendo las orientaciones de pares expertos, se consideró la firma de una carta de consentimiento informado por parte de las entrevistadas en la cual se explicitan los objetivos del estudio y se garantizará la confidencialidad y el anonimato de la información que se obtenga de la presente investigación.

Las participantes fueron mujeres dirigentes sindicales de tiendas y de organizaciones intermedias del *retail* (federaciones), que pertenecen a diferentes cadenas de supermercados, tiendas de mejoramiento para el hogar y por departamento, de relevancia en número de afiliados a los sindicatos asociados en la Región de La Araucanía, comuna de Temuco, Chile.

Se utilizó un muestreo intencional no probabilístico de tipo bola de nieve que se define como

¹ Datos del INE (Instituto Nacional de estadísticas) de Chile, desglose regional por género.

una técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente (Atkinson & Flint 2001: 3).

Respecto a los criterios de inclusión de la unidad de análisis se contempló:

- a) Dirigentes sindicales de tiendas del retail de las comunas Temuco de la Región de La Araucanía, b) Dirigentes a nivel de Federación Nacional de Dirigentes del Retail (en adelante *FESIR*) en la Región de La Araucanía, y c) que tuvieran al menos un año de experiencia en algún cargo sindical.

La tabla 1 a continuación sintetiza las características de la muestra

Tabla 1

Características	Empresa
N.º participantes	4
Promedio de edad	44,2
Promedio años de experiencia	8,5
Ubicación de la empresa (territorio)	Temuco centro, sector oriente, sector poniente, sector norte y sector sur
Nivel educacional	Educación media, técnico superior, superior incompleta.
Empresa donde trabaja	Diversos supermercados y tiendas comerciales rubro hogar
Cargo (función)	Integrantes federación Sindicatos del Retail de la Araucanía (FESIR)

Fuente: elaboración propia.

Aspectos éticos

En todo momento se veló por resguardar la integridad de las participantes del estudio. En este sentido, se contempló explicar los objetivos del proyecto, declarar que los datos almacenados serían solo observados y analizados por el equipo de investigación, velar por el anonimato de cada una de las participantes, resguardar que los datos sólo fueran utilizados para fines investigativos y no serían utilizados en contra de las participantes.

Finalmente, resulta necesario mencionar que no hubo retribución económica en la participación, aclarando que con sus respuestas se obtendría relevante información respecto al proceso de liderazgos sindicales femeninos en el retail a partir de las transformaciones personales, familiares y laborales que experimentan las mujeres dirigentes.

4. Discusión y análisis de resultados

Sobre la base de un análisis temático, siguiendo el modelo de Braun y Clark (2012), se accedió a los significados y a las visiones de las dirigentes mujeres del retail, en cuanto empoderamiento, sobre exigencia y disciplinamiento. Las etapas del proceso contemplaron:

- a. Familiarización con los datos: implicó la realización de las entrevistas, transcripción textual de cada una, y asignación de un código de identificación (Ej: (DMR3) Dirigente, Mujer, retail, entrevistada N°3). Se ordenaron las preguntas y cada una de las respuestas en una matriz, diferenciando el grupo de dirigentes mujeres del retail.

- b. Generación inicial de códigos: se codificaron las entrevistas a través de un análisis descriptivo, combinando categorías deductivas (*in vitro*) e inductivas (*in vivo*) (Corbin y Straus 2015). Una vez registrados estos dos niveles de codificación, se compararon las similitudes y diferencias, luego se identificaron las siguientes categorías temáticas: Empoderamiento, sobre exigencia y disciplinamiento de género.
- c. Se desarrolló una codificación mediante memos para la identificación de dimensiones con el software MaxQDA para establecer correlaciones y posteriormente categorías de análisis.

4.1. Dimensión biográfica

Las dirigentes sindicales del *retail* en la Región de La Araucanía vivieron mayormente su infancia en sectores urbano-populares del territorio, normalmente como resultado de la migración campo-ciudad de sus padres y madres (localidades o ciudades pequeñas como Cunco o Hualpín), en busca de posibilidades de trabajo y mejoras de calidad de vida. Entre las dirigentes del *retail* resulta común (no sólo en las trabajadoras de más edad), que sean ellas mismas quienes vivieron el proceso migratorio a la comuna de Temuco en busca de mejoras en sus condiciones materiales y sociales. Los cuatro casos entrevistados declaran ser jefas de hogar y tienen un nivel de educación secundaria completa o incompleta y educación técnica profesional.

El trabajo como actividad, representa para las dirigentes de grandes tiendas y de supermercados principalmente una fuente de dinero, más no de autorrealización personal. En

el caso de las trabajadoras que tienen un empleo relacionado con su oficio, el trabajo en *retail* sí logra representar una fuente de realización personal ya que en general se sitúa en la vida privada, con la familia y los roles asociados a ella.

Lo anterior, no necesariamente lleva a la conclusión de que a las personas no les agrade en absoluto su trabajo; lo que existe más bien es una apreciación del trabajo en general como categoría y como actividad de subsistencia, de ahí se desprende como dimensión de estudio el empoderamiento, entendiendo que esto apuntaría a comprender las dinámicas laborales y establecer conciencia de los espacios de poder, por tanto, la sobreexigencia y disciplinamiento de género -dentro de la dimensión desarrollada en el presente estudio-, está asociada con las características específicas de un trabajo en el supermercado o gran tienda, es decir, con las características que el trabajo despliega en el *retail*: un trabajo extenuante que no deja tiempo para la autorrealización, el ocio, los estudios, o el tiempo vinculado a la familia.

4.2. Empoderamiento, sobre exigencia y disciplinamiento de género

Con el objetivo de profundizar en las experiencias de vida personal, se presentan algunos fragmentos de discurso de las dirigentes. Los fragmentos permiten ahondar en las categorías centrales de la investigación:

En estos momentos, pienso que son muy abusivos, no está acompañado de personal suficiente, para enfrentar esas exigencias que es lo que nosotros vivimos aquí en el local, se piden, por ejemplo: vencimientos, fechas... que viene la tecnóloga, que vienen las personas que ven los vencimientos, son muchas las pautas que le dan a los trabajadores de distintas áreas, pero el personal no es suficiente, entonces se produce el sobrecargo laboral

por tratar de cumplir con todas las funciones, pero a la empresa no le gusta esa palabra no le gusta esa palabra... el "sobrecargo laboral" (DMR3).

Yo lo veo aquí en la realidad solo de mi local y de mí y de mis compañeras de trabajo, tengo compañeras de trabajo que no tienen con quién dejar a sus niños y en su mayoría son más encima mamá, mamás solteras que están solas luchando con sus niños y que tal vez cuida a esos niños una adulta mayor, entonces cuesta mucho empoderarse (DMR3).

Quizás el hecho de la misma historia o de la necesidad de la mujer de salir a trabajar, salir a buscar el sustento, porque hoy en día casi la mayoría son estudiantes, la mayoría son madres, madres solteras que han quedado con sus hijos de repente, que los papás no se han hecho cargo de ese hijo entonces, obligadamente la mujer se ha visto en la necesidad de salir de salir de la casa a buscar trabajo (DMR4).

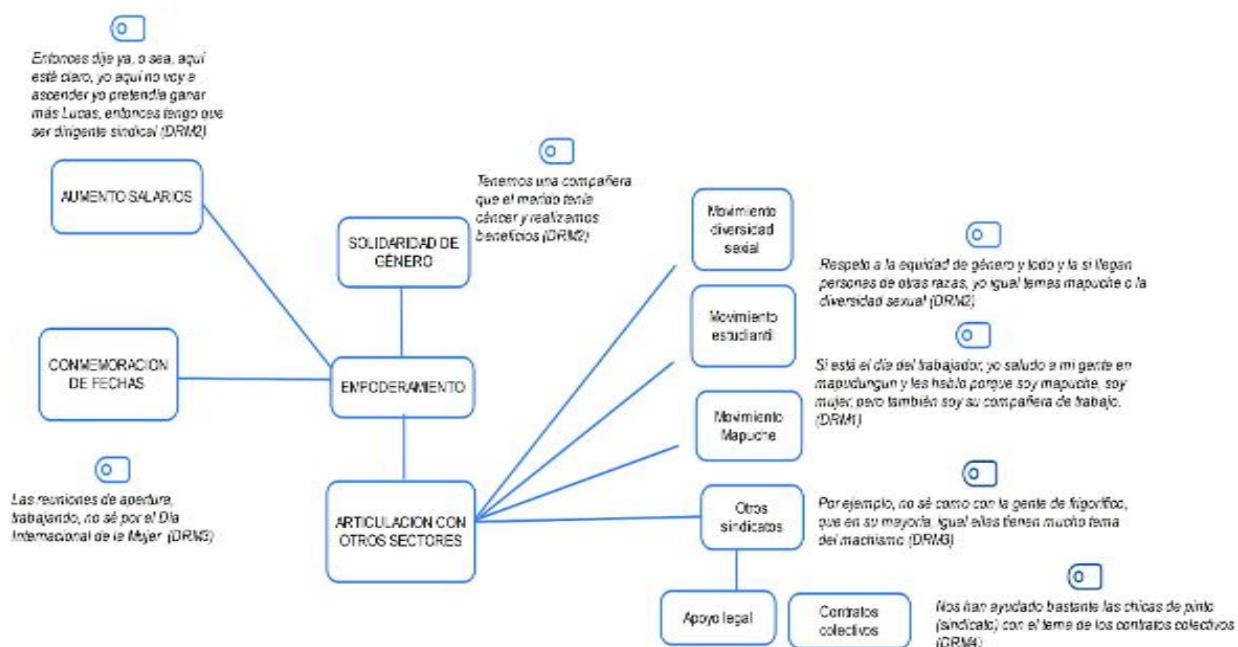
Luchar por tus derechos y exigir, no sé, yo quiero decir si estoy a ver, por ejemplo, si estoy trabajando en la caja y me dicen, Oye, oye, anda, puedes ir a atender fiambreña,

cosa que no corresponde. Hay algunas compañeras que sí lo hacen por temor a perder la pega (DMR1).

Es normal que el marido las rete y las trate con garabatos, pero por qué permites que hagan eso, es que es un rato y después se le pasa al final es una, es como no. Ellas están todavía muy, muy sumisa y muy dependientes del hombre, sienten que con las que tienen pololo o parejas (DRM2).

Con el objetivo de discutir y analizar los fragmentos presentados, la Figura 2 centrada en el empoderamiento, surge como una categoría de análisis que se vincula significativamente al entorno organizacional y laboral. Ambos aspectos concentran el principal grupo de las relaciones en la red, al impactar sustancialmente en el proceso de empoderamiento femenino. Esto en gran medida se debe al hecho común de la articulación con otros sectores

Figura 2



Fuente: elaboración propia en MAXQDA.

u organizaciones sociales que fungen como la principal institución de la subordinación femenina al controlar el acceso de las mujeres a reivindicaciones, tales como el empleo y los derechos sociales. Esta limitante influye en el entorno cercano (familia), tradicionalmente concebido como un espacio de subordinación.

En cambio, a partir de la articulación de las dirigentes con otros movimientos sociales, se modifica la toma de conciencia por parte de estas. Por un lado, el entorno cercano o familiar representa un elemento clave que puede llegar a equilibrar el sistema patriarcal, ya sea en las actividades del hogar o en la producción económica familiar (Casares 2002).

A partir de los señalado por las entrevistadas, la visión del empoderamiento femenino (Charlier y Caubergs 2007) aportaría en esta discusión al entendimiento desde dos niveles. Por un lado, el nivel individual, en donde los indicadores aluden a posibilidades laborales y salariales, que permite hacer un seguimiento de la forma en que las mujeres pueden realizar sus proyectos de vida o, en otros términos, llevar una vida digna y conforme a sus propios valores y criterios.

Por otro lado, emerge el nivel colectivo, en donde los indicadores observados asocian la articulación con otros sectores y la solidaridad de género expresada en el apoyo mutuo en entornos familiares adversos (problemas de salud, vivienda y necesidades económicas), lo que permite un seguimiento del cambio para construir una sociedad justa, contribuyendo a que sus miembros se organicen y pongan en marcha mecanismos, sistemas y estructuras que garanticen las mismas posibilidades y los mismos derechos a los hombres y a las mujeres a fin de realizar sus proyectos de vida.

En esa misma línea, el entorno colectivo y la articulación con otros sectores sociales concentran una categoría de alta influencia de la red. De esta manera, se revela que, para efectos de esta revisión, influye favorablemente en el empoderamiento femenino, y en una cierta deconstrucción del patriarcado. A modo de ejemplo, una de las entrevistadas comenta:

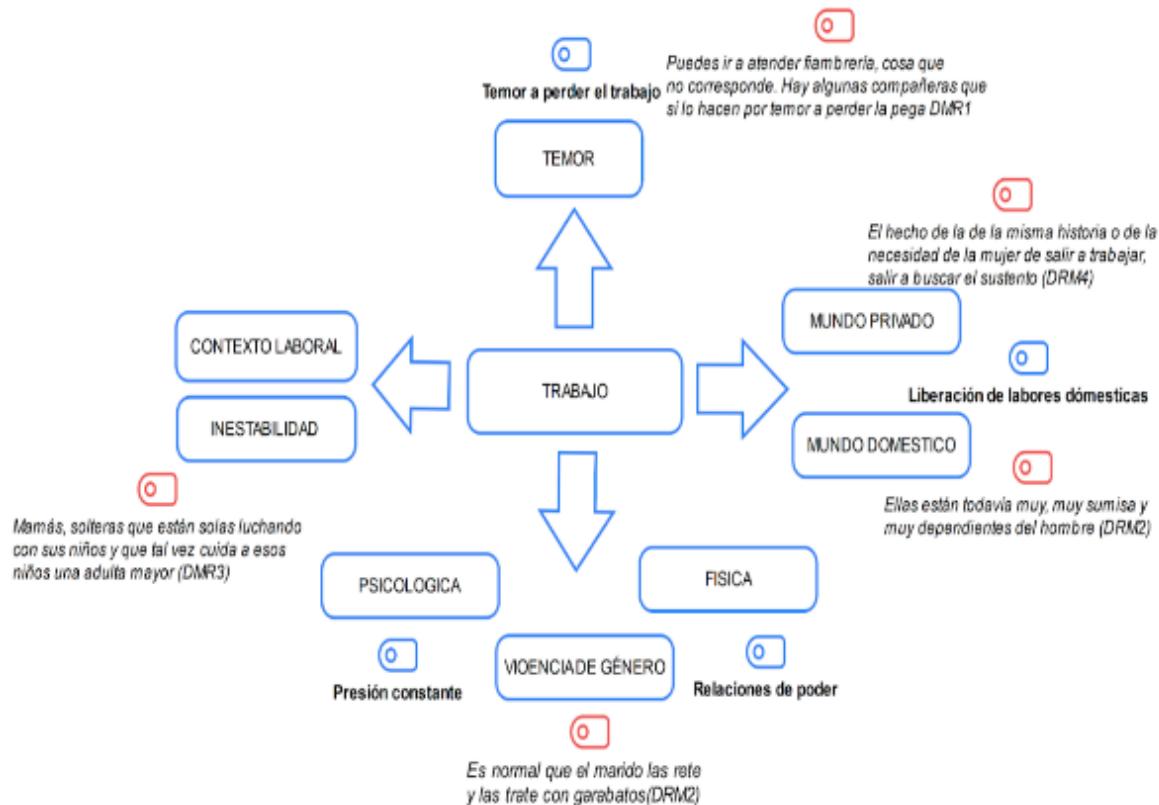
A pesar de que nosotros aquí a la interna de nuestra Federación, igual hemos tratado de trabajar el tema del machismo y el patriarcado que yo tuve conciencia de él cuando empecé a ser dirigente, porque antes de eso para mí era normal que se hiciera lo que decía el hombre en la casa, que se hiciera lo que decían los compañeros en el trabajo porque total ellos eran hombres, eran los que más sabían o los que más podían, los que tenían más capacidades. Y nos fuimos dando cuenta en este caminar de dirigentes que hay hartas cosas que nosotros solamente las aceptamos porque así la sociedad nos había enseñado no más po'. Bueno, lo hable yo desde mi punto de vista de mujer adulta ya también, pero se da también, se da esta diferencia de roles, de roles y cargos más importantes se llenan con cargos de hombres (DMR1).

Otro punto por destacar dentro de la solidaridad de género (figura 3), que se concibe como un espacio de apoyo mutuo frente a situaciones adversas dentro del núcleo familiar, se origina en redes de contactos y fraternidad para generar instancias de superación de problemáticas como la salud, el empleo o la violencia doméstica.

Cada codificación que se puede apreciar en la figura 3 está asociada a la categoría de análisis, que establece correlaciones sobre lo que representa el discurso de las dirigentes sindicales desde la autoexigencia, y a cada una de las codificaciones fueron vinculadas entre 7 y 10 memos para establecer asociaciones sobre la categoría.

En la categoría de análisis de autoexigencia, la significancia para las mujeres es atravesar un

Figura 3



Fuente: elaboración propia en MAXQDA.

proceso de subjetivación y de construcción de identidad, lo que implica enfrentar situaciones adversas ligadas a violencia física y relaciones de poder en los espacios laborales en forma cotidiana. Al respecto, señalan el hostigamiento de compañeros de trabajo, inclusive identifican experiencias de violencia psicológica. Asimismo, emerge la cosificación de los cuerpos y construcción de estereotipos, que provienen de preceptos familiares, y que cruzan las relaciones laborales, tal como lo afirma una de las participantes:

sí pasaba, había mucho acoso, pero desde las jefaturas hacia las chicas de caja. Había como mucho: "uy que se ve bonita hoy día", o te hablaban en la oreja: "uy que llegó bonita hoy día, qué se puso hoy día" (DMR2).

También emerge la naturalización de las reacciones entre las compañeras de trabajo, frente a los relatos de violencia doméstica, al contrario de lo que sucedería en el contexto laboral, este último surgió como un contexto de apoyo mutuo entre dirigentes mujeres y trabajadoras de base. En este sentido, una de las participantes sostiene: "como, por ejemplo, ¿en qué tiempo tú haces tantas cosas? Si la casa, los hijos, el trabajo, tu dirigencia. A un hombre no le van a preguntar eso tampoco, ese tipo de cosas ¿Cómo lo haces para

hacer tantas cosas? O ¿te va a dar el tiempo para hacer todo esto?" (DMR2).

El disciplinamiento surgió como mecanismo de control legitimado a través de normas, según lo observado, se expresa particularmente desde dos perspectivas marcadas en las dirigentes sindicales; el ámbito familiar y en las dinámicas de negociación con las empresas. Es precisamente, en los lugares de trabajo donde se despliega, lo que queda de manifiesto en las entrevistadas: "evidentemente me están pidiendo hacer más funciones de las que yo tengo asignadas. Entonces que digan no, pero si es lo mismo", "es una desacreditación de la verdad de nuestros sindicatos y de nosotros como dirigentes" (DMR3).

De salir adelante, de demostrar que las mujeres también somos capaces de realizar trabajos masculinos, de alguna manera que está en lo mismo, Ponte tú que de repente una, dice en las reuniones que hemos tenido con otros dirigentes, otras organizaciones, si tú ves, por ejemplo, el mismo trabajo de lo que es jardines infantiles, la mayoría son parvularios. Es raro ver un hombre que entonces es como que, si es parvulario, como que, si fuera menos hombre, no, eso no quiere decir que va a ser menos hombre o más hombre del hecho de tener un trabajo que sea más femenino, que sea visibilizado más femenino que masculino (DMR4).

En las últimas décadas, según lo descrito por las propias dirigentes sindicales, estos mecanismos han sido redefinidos, resignificados y rediseñados por medio de la consolidación de nuevas formas de organización en el contexto familiar, tal como lo plantean las participantes:

La mamá le tiene toda su comida, su pieza, todo por ellos, esto igual me ha dado, me ha enseñado a hacer más... más mujer, pues a pensar un poco más en mí, y a ellos a derivarles sus responsabilidades y ya están viejos (DMR2).

De todas formas, en el propio discurso de las dirigentes se logra apreciar la capacidad de comprender la situación y generar cambios en la relación de pareja y familiares en la conciencia frente a las dinámicas tradicionales de disciplinamiento de género.

No tengo dramas con él, con él para con machismo, con él, para nada, no, no, si era yo mujer machista con mis hijos entonces y lo hemos conversado, lo hemos hablado, hemos llegado, hemos reunido también (DMR3).

Los resultados de la investigación implican cambios existentes en las dirigentes sindicales del *retail*, la asociación de estos con las precarias condiciones de trabajo tales como escasa preparación para el trabajo, disminución de los salarios, tercerización laboral, derechos sociales disminuidos, largas jornadas y feminización del empleo. Las mujeres, al ingresar al mercado laboral en la segunda mitad del siglo XX, reproducen y se proyectan desde el mundo privado, por lo mismo, sus actividades quedan circunscritas a tareas de servicio, que son subvaloradas socialmente.

Asimismo, limitaciones de la vida doméstica implican no priorizar el desempeño laboral en el espacio público y la independencia a la que este es asociado, lo que influye en depositar la posibilidad de decidir el momento de tener hijos/as, ser madre joven o grande (Tóffoli 2016).

Es a partir de esta realidad que surge la principal necesidad del presente estudio, en donde se analizó la relación que establecen las dirigentes sindicales respecto a los factores que influyen en el empoderamiento, la sobreexigencia y disciplinamiento de género, ¿a qué apunta esta necesidad? A la dicotomía capital versus trabajo que se expresaría en clave emergencia de nuevos liderazgos femeninos y su significancia para las mujeres, que a su vez sería un proceso de subjetivación, de empoderamiento y de construcción de identidad. Ello implica ir más allá de los roles de género tradicionalmente establecidos por la estructura patriarcal, cuestionando la socialización de género aprendida social y culturalmente, y visibilizando

demandas y otras formas de establecer la posición de las propias mujeres en el contexto sindical.

El *retail*, por tanto, funciona como un sólido bastión y forma de reproducción del modelo económico y social, que genera contradicciones al momento de estudiar las pautas de consumo, las interacciones sociales y los modelos culturales de la sociedad chilena (Riquelme y Riquelme 2021). La particularidad de este estudio radica en mostrar cómo el empoderamiento y la sobreexigencia inciden en los roles de las trabajadoras en el contexto del retail. Si bien el muestreo apuntó a un territorio acotado en la zona sur de Chile, presenta una realidad que viven muchas mujeres a nivel nacional y global.

Las experiencias de los participantes, propias de un territorio atravesado por la desigualdad social y la pobreza económica, se transforman en una problemática multifactorial cuando el género y la clase (Davis 2004) se acoplan en ámbitos laborales, familiares y políticos. Tal es el caso de las trabajadoras del retail, que en sus experiencias de vida materializan las diferencias de género y dan luces sobre cómo ello a influido en sus trayectorias personales. De esta forma, los resultados de la presente investigación abren interrogantes sobre cómo el modelo económico imperante condiciona a una tipología de mujer que reproduce desigualdades de género y experimenta el trabajo precario.

5. Conclusiones

Los liderazgos femeninos cambiarían la subjetividad de las propias trabajadoras y las dinámicas en las relaciones de género producidas en el contexto de la acción

colectiva. A partir del posicionamiento que deben realizar para situar sus liderazgos en un mundo sindical tradicionalmente masculinizado, las mujeres dirigentes sindicales y sus círculos organizacionales influyen en las instituciones de la sociedad y contribuyen así a su transformación desde la articulación con otros sectores (agrupaciones, asociaciones, etc.). A partir de las preguntas de la investigación, se reconocen dos dimensiones, una individual que se circunscribe al empoderamiento a nivel de conciencia, y otra colectiva, que opera como un medio para empoderarse y así generar transformaciones y redes en distintos ámbitos sociales y organizativos.

Así, la autoexigencia en el presente estudio implica que las mujeres están expuestas a una sobreexigencia naturalizada, asumida y en muchos casos autocomplaciente, ejemplo de esto sería la continuidad que se establece al seguir ancladas a una maternidad desbordante, y a un auto concepto positivo de que “todo lo pueden”.

El trabajo fuera del espacio privado no opera como un mecanismo que permite evadir la responsabilidad de las tareas de cuidado, sino que se solapa con aquellas, al punto de converger mediante su conciliación en el propio horario laboral. Esta categoría de análisis se plantea desde la imposición por la idea de la superación, es un tema invisibilizado en gran parte del mundo, no obstante, difieren las formas de abordarlo, de resolverlo y cómo afectan en sus propias trayectorias laborales y de vida. Asimismo, se diferencian según el espacio en el cual desarrollan sus labores. Tal como quedó reflejado en la investigación, el *retail* es una industria precarizada, con una intensa impronta masculina, que favorece expresiones de violencia física y/o psicológica.

Los hallazgos del estudio no solo permiten observar la realidad de las mujeres en el contexto del trabajo asociado al *retail*, sino que también se observa a nivel de articulación organizacional (FESIR) la diferenciación entre dos estereotipos marcados referidos a las mujeres, lo que es considerado tradicionalmente con miradas binarias en torno a “la mujer buena y la mujer mala”.

Los resultados reafirman los factores estructurantes previamente señalados en la región de estudio, donde los índices de precarización laboral, pobreza y el alza sostenida en la industria del comercio son alarmantes, y reproducen inequidades en diversas esferas, sin embargo, sería interesante ampliar la discusión a otros sindicatos del *retail* del resto del país y así comparar con múltiples entornos y realidades socioterritoriales.

Futuras investigaciones podrían incorporar a otros segmentos de trabajadores dentro de la industria del *retail* como trabajadores de base, hombres, trabajadores(as) en situación de discapacidad o pertenecientes a la diversidad sexual, así como en otras regiones del país, generando un diálogo con categorías como género o trabajo precario para así seguir enriqueciendo la discusión académica en esta temática. En el caso de la productividad académica asociada a masculinidades y liderazgos sindicales, si bien la presente investigación se centra en las mujeres y como estas se perciben en el contexto de su rol dirigencial, pareciera relevante para futuras investigaciones explorar cómo las masculinidades se ven afectadas por los

nuevos liderazgos femeninos en el sindicalismo. Estudios como el de Sáez y Stecher (2025) versan sobre elementos vinculados al rol de proveedor, al desgaste físico, a la virilidad y a la solidaridad entre pares. Estas características, propias de ciertos modelos de masculinidad, permitirían entender las construcciones de subjetividad laboral de trabajadores hombres, lo que podría ofrecer una perspectiva valiosa sobre las dinámicas de poder y resistencias en el ámbito laboral, así como las perspectivas sobre los cambios en las dinámicas del trabajo.

En términos metodológicos, la investigación buscó profundizar cualitativamente en las experiencias de las participantes, no obstante, convendría avanzar en trabajos que consideren metodologías mixtas o netamente cuantitativas, para así ahondar en nuevas categorías o variables vinculadas a la temática. El presente estudio, al limitar el nivel de participación a dirigentes mujeres del *retail*, deja una interesante vacancia investigativa para profundizar a nivel metodológico en otros sectores del rubro y/o en nuevas categorías, lo que enriquecerá notoriamente esta línea de investigación en territorios no metropolitanos, por ende, con realidades socioculturales y económicas diversas.

Finalmente, cabe destacar que el presente trabajo tiene importantes implicancias para la gestión y la articulación de las dirigentes del *retail*, en el sentido de tener en consideración a las mujeres, el empoderamiento y la autoexigencia. También posibilita conocer su realidad inmediata y los factores sociales, culturales, políticos y económicos que inciden en su desarrollo familiar y laboral.

Bibliografía

- Aceves, M. (2019). Empoderamiento de la mujer: Una construcción simbólica y social. Editorial XYZ.
- Argo, María y Brito, Alejandra. 2021. "Construcción de femineidad durante el proceso de industrialización en Lota: una revisión del periódico "La Opinión" (1924-1962)". *Rev. Hist.* 28: 241-270.
- Atkinson, R. y Flint, J. 2001. "Acceso a poblaciones ocultas y de difícil acceso: estrategias de investigación de bola de nieve". *Investigación Social*, 33: 1-4.
- Beltrán, Pablo. 2021. *El Retail tras la era global: una visión más allá del consumo*. Editorial Ariel Publisher.
- Brown, Brenda, Noemí Giosa Zuzúa y Corina Rodríguez Enríquez. 2024. "Mercado de trabajo y género durante el siglo XX. Un análisis sobre las causas de la feminización de la política asistencial en Argentina". *Revista de Estudios Sociales* 88: 79-97.
- Casares, Aurelia. 2002. Las mujeres y la "paz en la casa" en el discurso renacentista. *Chronica Nova* 29: 217-244.
- CASEN. 2022 <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>
- Castells, Manuel. 1998. *La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura. Vol. 2 El poder de la identidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Capogrossi, María. 2017. "La disciplina tras los sistemas corporativos empresariales. El world class manufacturing y la reorganización del trabajo en Fiat". *Revista Pymes, innovación y Desarrollo* 5 (2): 31-49.
- Corbin, Juliet & Strauss, Anselm. 2015. *Conceptos básicos de la investigación cualitativa*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Charlier, Sophie y Caubergs, Lisette. 2007. *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Comisión de Mujeres y Desarrollo.
- Davis, Angela. 2004. *Mujeres, Raza y Clase*. 2^a edición. Madrid: Ediciones Akal S. A.
- Delgado, Déborah, Zapata, Emma, Martínez, Beatriz, y Alberti, Pilar. 2010. "Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación". *Ra Ximhai Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable* 6 (3): 453-467.
- Díaz, Esther. 2013. *Metodología de las ciencias sociales*. Editorial Biblos.
- Di Leo, Pablo. 2011. Violencias, sociabilidades y procesos de subjetivación: un análisis de sus vinculaciones en experiencias de jóvenes en tres ciudades de argentina. *Persona y Sociedad* 25 (3): 53-76.
- Freireiro, María. 2015. *La revolución laboral de las mujeres: luces y sombras*. Universitat Jaume I facultat de Ciencias Humanas y Sociales, Instituto Universitario De Estudios Feministas y de Género. Máster Universitario en investigación aplicada de Estudios feministas, de Género y Ciudadanía.
- Fraser, Nancy. 2020. *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*. Traficantes de Sueños.
- García, Fernando, Fonseca, Gonzalo, y Concha I., Lisbeth. 2015. "Aprendizaje y rendimiento académico en educación superior: un estudio comparado". *Actualidades Investigativas En Educación*, 15 (3).
- García, Verónica, Cruz, Erika, y Mejía, Carlos. 2022. "Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura". *Revista Reflexiones* 101 (1): 1-19. DOI: 10.15517/rv101i1.43649
- Gaudemar, Jean Paul. 1991. *El orden y la producción. Nacimiento y formas de disciplina en la fábrica*. Trotta.
- Godoy, Lorena, Stecher, Antonio, y Díaz, Ximena. 2007. "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral". *Revista Anthropos* 81-100.
- Gómez, Constanza. 2014. "Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal". *Psicoperspectivas* 13 (3): 41-51.
- Hochschild, Arlie. 2008. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz.
- Jiménez, Catalina. 2014. "Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería". *Persona y Sociedad* 28 (3): 65-95.
- Julián, Dasten. 2017. "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar". *Revista Colombiana de Sociología* 40.
- Julián, Dasten, Alister, Cristian, & Bustos, Felipe. 2024. "El concepto de precariedad en los estudios del trabajo en Chile". *Estudios sociológicos*, 42.
- Kergoat, Danièle. 2002. "Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion". *Actuel Marx* 2 (30): 85-100.
- Lamas, Héctor. A. 2015. "Sobre el rendimiento escolar". *Propósitos Y Representaciones*, 3 (1): 313-386.
- León, Magdalena., y Batliwala, Srilatha. 1997. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia.
- Marambio-Tapia, Alejandro. 2021. "Educados para ser endeudados: la inclusión "social-financiera" en Chile". *Revista Mexicana de Sociología* 83 (2): 389-417.
- _____. 2023. "Mediaciones entre endeudamiento y consumo: construcción de consumidores financieros y domesticación del crédito en Chile". *Revista de Estudios Sociales* 85: 41-58.
- Martinic, Rodolfo y Stecher, Antonio. 2020. "Experiencias de trabajadores del retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubet". *Convergencia* 27: 1-31.
- Medina, Pilar. 2021. "Empoderamiento femenino: La trampa de un feminismo domesticado". *Discurso & Sociedad* 15 (3): 588-600.
- Moulian, Tomás. 1998. *El consumo me consume*. LOM Ediciones, 1^a edición.
- Neff, Kristin. 2015. "The Self-Compassion Scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion". *Mindfulness*. Doi: .1007/s12671-015-0479-3
- Observatorio Regional. diciembre 2023 – enero 2024. *Boletín regional de La Araucanía. Subsecretaría de Desarrollo Regional (Subdere)*. Gobierno de Chile.

Pacheco, Lorena y Rincón, Sandra. 2022. "Participación política y democrática femenina en Colombia: Machismo, empoderamiento e igualdad de género". *Tejidos Sociales* 4 (1): 1-13.

Palacios, Hernán y Abumohor, Rodrigo. 2022. "Una mirada a la industria del Retail en Chile". *La Clase Ejecutiva*, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Reguillo, Rossana. 2000. "La clandestina centralidad de la vida cotidiana". In A. Lindón (Comp.), *La vida cotidiana y su espacio-temporalidad*. *Anthropos* 77-94.

Riquelme, Hernán, López, Sandra, Riquelme, Matías, y Meza, Natalia. 2020. "Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía". *Izquierdas* 49: 1804-1829.

Riquelme, Matías y Riquelme, Hernán. 2021. "Más sombras que luces: condiciones laborales de las y los trabajadores del retail en La Araucanía". *Journal of Management & Business Studies* 2 (1): 1-13.

Sáez, Sebastian, y Stecher, Antonio. 2025. "Género, masculinidades y construcciones identitarias en el mundo del trabajo: articulando los estudios psicosociales del trabajo y los estudios de hombres y masculinidades". *Praxis Psy* 42: 140 - 158.

Salinas, Luis, y Alcantar, Erika. 2022. "Reflexiones sobre el espacio público desde los mecanismos disciplinarios y de regulación enunciados por Foucault". *Arte, Individuo y Sociedad* 34 (2): 817-834.

Soto, Álvaro, Stecher, Antonio y Frías, Pamela. 2021. "¿Nuevas orientaciones subjetivas en el trabajo? Los jóvenes en la industria del retail en Chile". *Athenea Digital* 21 (1): 1-25.

Stecher, Antonio, Godoy, Lorena, Aravena, Antonio. 2020. "Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile". *Psicoperspectivas* 19 (3).

Stecher, Antonio, Godoy, Lorena, Toro, Juan Pablo. 2010. "Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile". *Polis. Revista Latinoamericana* (27).

Stecher, Antonio y Godoy, Lorena. 2024. "Identidades laborales en la industria del retail en Chile: tramas de precarización, individualización y empresarización". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 42 (1): 89-104.

Suárez, Matías. 2024. "La relación obligatoria entre expresión de género e identidad de género: estrategias de tensión y cuestionamiento al binarismo". *Nomadías*, 33.

Tóffoli, María. 2016. "Género y trabajo: la operación de 'lo público' y 'lo privado' en la cotidianidad laboral de las mujeres". Ponencia presentada en IX Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.

Undurraga, Rosario, y Cornejo Abarca, Paula. 2021. "Trabajadoras chilenas: identidades en cuestión". *Revista Austral De Ciencias Sociales* (40): 197-217.

Vázquez, José, Arredondo, Florina, Ramírez, Adriana. 2017. "La obsesión al trabajo. Una aproximación desde la impulsividad del sujeto de rendimiento". *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 4 (