



TRABAJO DE DIPLOMA

*Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.
Estudios Socioculturales.*

*Título: Empoderamiento Femenino en la
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.
Un Estudio de Caso*

Autora: Cintia Beatriz Pérez Lanza.

Tutora: MsC Kirya Tarrío Mesa.

Cienfuegos 2010

Pensamiento

*Los barcos están seguros en los muelles, pero no
fue para eso que fueron contruidos.*

Pablo Coelho

Dedicatoria

*A mis padres por enseñarme que el camino es largo, pero que
siempre se pueden alcanzar las metas.*

A mi abuela Carolina por la educación de tantos años.

A mis abuelos paternos.

*A mi tía que siempre ha estado presente en los momentos
difíciles.*

*A mi hermano Jorgito, a mis primas Anita y Amalia para
que sepan que siempre se puede llegar lejos y ser mejor ser
humano.*

*Y finalmente a mí, para que recuerde que los sueños son para
hacerse realidad, independientemente de lo difícil que sea.*

Agradecimientos

*A Lary y May por ser mis amigas en todo momento y saber
valorar la amistad.*

*A M. por los buenos y los malos momentos que me ayudaron
a mejorar en la vida.*

*A la Revolución y la Universidad de Cienfuegos por
permitirme adentrarme en los Estudios Socioculturales.*

*A las mujeres y los hombres de la Facultad de Ciencias
Sociales y Humanísticas por la colaboración brindada
durante la investigación.*

*Al Departamento de Estudios Socioculturales por aprobar
el tema de investigación.*

*A los profesores que tuve durante el transcurso de mi carrera,
a todos ellos y ellas por ser mis guías y mi faro.*

A mi tutora por sugerirme el tema de los Estudios de Género.

*A los técnicos del laboratorio porque sin su ayuda no hubiese
sido posible.*

*A todas las personas que en estos cinco años han tocado mi
vida de una forma u otra.*

Resumen

La presente investigación **El empoderamiento femenino en la Universidad de Cienfuegos, la Facultad de Humanidades: un estudio de caso** tiene como objetivo caracterizar el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Cienfuegos. Cada sociedad establece patrones de comportamiento, estereotipos, define los roles de lo masculino y lo femenino en función de la cultura, por lo que en dependencia de ésta se encontrará la construcción social del género. Los procesos de la vida cotidiana se encuentran vinculados al comportamiento que las personas construyen en función del sexo al que pertenecen en su nacimiento.

El poder históricamente ha correspondido a los representantes masculinos, y las mujeres relegadas siempre al plano que incluía solamente lo doméstico y el escenario en el que se desenvuelve la familia. Las voces de las mujeres comenzaron a pronunciarse por los cambios en varios sentidos, entre los que se encuentran relacionados con las relaciones de poder. La sociedad cubana ha potenciado las fortalezas de la mujer en todas las esferas, la educación es uno de los ámbitos abanderados en este aspecto.

La Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez es una de las más jóvenes del país, contando con la Facultad de Humanidades marcha a la cabeza en lo que a empoderamiento femenino se refiere, posibilitando la inclusión de las féminas en todas las esferas de la sociedad, desempeñando diversos roles, constituyen dichas mujeres el eslabón fundamental del poder en la educación superior cienfueguera.

Summary

The present investigation The woman empowerment at the Faculty of Social Sciences and Humanistics: A study of case, it aims to characterize the women empowerment in the Faculty of Social Sciences and Humanistics of the University of Cienfuegos. Each society establishes behavioural patterns, stereotypes, defines the masculine and feminine roles in terms of culture, for that reason and in dependence of this will find the social construction of the gender. The processes of the daily life are linked to the behaviour that people show in terms of the sex, since their birth.

The power historically has corresponded to masculine representatives, and women are always relegated to a status, that included only the domestic tasks and the scene in which the family live. The women's voices began to pronounce themselves for changes in several ways, among these changes are those related with the power relations. Cuban society has upgraded the women's fortresses in all the spheres; education is one of spaces upheld in this effort.

“Carlos Rafael Rodriguez” Cienfuegos's University is one of the youngest of the country, relying on Faculty of Social Sciences and Humanistics which goes to the head in women empowerment, making possible the inclusion of women in the society's all the spheres, performing various roles, these women constitute the fundamental link of the power in the higher education in Cienfuegos.

Índice

Índice	Pág.
Introducción	1
<u>Capítulo I Fundamentación Histórica - Teórica de la Investigación.....</u>	12
1.1 ¿Sexo o género? Una visión patriarcal en la historia de las mujeres....	12
1.1.1 La cuestión feminista. Los inicios del término género.....	15
1.1.2 El término género. Hacia una definición.....	20
1.1.3 Los nuevos enfoques. El camino hacia nuevos retos.....	23
1.2 Empoderamiento: el nuevo término del hoy.....	29
1.2.1 El empoderamiento femenino: ¿invasión al mundo público o evasión del mundo privado?	35
1.2.2 Los Estudios de Género en Cuba.....	39
1.3 Caracterización de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez: la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.	41
<u>Capítulo II: Fundamentación Metodológica.....</u>	47
2.1 El diseño de la investigación.....	47
2.2 Tipo de investigación.....	48
2.3 Conceptualización de la Investigación.....	49
2.4 El Estudio de Casos.....	51
2.5 Operacionalización de la variable de la Investigación.....	53
2.6. El cuestionario como recogida de información.....	54
2.7 La entrevista en Profundidad.....	54
2.8 Selección de la Muestra.....	55
<u>Capítulo III: Análisis de resultados de la investigación.....</u>	58
3.1 ¿Entrevistadas empoderadas?.....	58
3.2 Resultados del cuestionario: un camino hacia la verdad en el empoderamiento de las mujeres.....	73

3.3 Criterios para analizar los datos.....	80
3.3.1Criterios Sociales.....	80
3.3.1.1 Implicación género-empoderamiento femenino.....	81
3.3.1.2 Percepción género-acceso cargos de dirección.....	82
3.3.1.3 Posicionamiento de los cargos directivos.....	83
3.3.1.4 Actitud mental en la relación género-empoderamiento femenino.....	84
3.3.2 Criterios Temáticos.....	84
3.3.2.1 Conocimiento de empoderamiento femenino.....	85
3.3.2.2 Auto-percepción de las féminas sobre el empoderamiento femenino.....	86
3.3.2.3 Relación empoderamiento femenino-proyecto de vida.....	87
3.3.2.4 Empoderamiento femenino en la Universidad de Cienfuegos	89
3.3.2.5 Empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.....	90
<u>Conclusiones</u>	93
<u>Recomendaciones</u>	96
<u>Anexos</u>	

Introducción

Los estudios sobre género se han enriquecido en los últimos tiempos con la finalidad de explicar comportamientos, ideologías, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder, entre otras. A partir de 1959 en Cuba la mujer irrumpió en el espacio público siendo beneficiadas por todas las transformaciones del proceso revolucionario, así como la participación social en las esferas inexploradas.

Las diferentes Ciencias sociales, como son la Psicología, la Antropología, la Sociología han intentado explicar el comportamiento femenino en el contexto cubano, a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales.

En Cuba, la teorización sobre género y su aplicación a la realidad del cubano se ha hecho, empleando una perspectiva psicológica, de lo cual parte la necesidad de aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad. Esta perspectiva hace un enfoque de la realidad, usando los conceptos, las teorías, el lenguaje, las técnicas y los instrumentos que se crean en las diversas ciencias sociales; y aprovechando, sobretudo, los conocimientos de la Sociología y la Antropología, para enriquecer las investigaciones a partir de los diversos enfoques y perspectivas teóricas, superando las barreras entre estas ciencias y poder contar con una visión más abarcadora en la que se enlacen lo social y lo cultural.

La cultura no sólo es un producto de las relaciones sociales que se establecen en todos los ámbitos de la sociedad sino también un elemento que matiza todos los procesos de comunicación del ser humano a partir de su manifestación como un conjunto de símbolos, expectativas, atribuciones, normas, que influyen sobre los comportamientos sociales. La cultura forma parte de los fenómenos sociales, explicándolos a partir de la unificación de las

diferentes ramas del conocimiento, las ciencias sociales y las diversas disciplinas.

Los Estudios sobre Género se han proliferado en los últimos tiempos por lo que en la presente investigación se abordará desde una perspectiva femenina los estudios que se encuentran relacionados con los procesos de dirección y el empoderamiento femenino.

El tema del empoderamiento femenino comienza a tratarse desde un enfoque que se conoce como el enfoque de la Mujer en Desarrollo (MED), un enfoque que surge en un contexto de modernización económica en los años 70: Nuevos sectores laborales, nuevas oportunidades de empleo, con el objetivo de lograr que las mujeres se beneficien de los recursos materiales derivados del acceso al empleo. Con la no existencia de estructuras sociales que, de forma general asignan roles diferenciados a hombres y mujeres, no tiene en cuenta la asignación de roles no-laborales imperantes en la sociedad: Rol reproductivo, Rol político, otros roles sociales, por lo que se recogen medidas enfocadas únicamente en las mujeres: Formación, capacitación, cambio de leyes que garanticen el acceso al empleo.

“A mediados de los años 80 las teóricas y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron un nuevo enfoque, el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para dar respuesta al cuestionamiento por parte de las mujeres del Sur de los enfoques y estrategias de la cooperación al desarrollo del momento. Este nuevo enfoque propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género pero también otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur...).”¹

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo centrado en la persona, sostenible e igualitario que exige una redistribución del poder a todos los niveles y en todos

¹ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 28 de junio de 2007

los sectores. El enfoque GED adopta así el empoderamiento de las mujeres, entendido como aumento de poder para, poder con y poder desde (en contraposición al poder sobre), como estrategia y objetivo del desarrollo.

Se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización y inseguridad a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales.²

Una de los principales avances del empoderamiento femenino en Cuba se encuentra vinculado con la Federación de Mujeres Cubanas fue fundada en 1960, y fue el primer paso de la Revolución por integrar activamente a la mujer en el proceso de la Revolución. Es un hecho que la Revolución necesitaba a la mujer del mismo modo que la mujer necesitaba a la Revolución. Desde entonces, se ha diseñado una legislación cubana que tenga un efecto directo en la vida de las mujeres. Un avance crucial ha sido el de la anticoncepción y la natalidad, proporcionado a la mujer libertad para trabajar y no estar subordinada a frecuentes embarazos y al cuidado de familias.

Cuba representa una pequeña proporción del enorme mundo patriarcal que es Latinoamérica, y los hombres cubanos no difieren en gran medida de los del resto de los países latinoamericanos. Mientras que los nuevos roles femeninos han sido objeto de revisión durante años, los nuevos roles masculinos han sido descuidados. Por tanto, las mujeres a la vez que son revolucionarias activas y trabajadoras activas continúan siendo esposas y madres, y por consiguiente, terminan teniendo una doble tarea diaria.

² Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

La Revolución técnicamente liberó a la mujer, integrándola en el ámbito laboral, aunque esto no significa que sus maridos las apoyaran o estuvieran de acuerdo.

En 1970, había más mujeres solteras o divorciadas que casadas. Esto sugiere que la mujer parece formar parte integral de la esfera laboral hasta el momento en que tuviera que atender a un hombre en su vida, e incluso en 1984. Existe una paradoja que en el colegio un niño aprenda que el hombre y la mujer son iguales y deben compartir tareas equitativamente, incluyendo las de naturaleza doméstica, pero cuando regresa al hogar, el modelo observado es el papel tradicional de la madre realizando las tareas caseras, mientras que el padre no participa en las tales labores.

La importancia que tiene esta investigación es que logra un acercamiento a la temática de los Estudios de Género en la realidad actual en la que se encuentra el país. Se establece una concepción más amplia para estudiar el empoderamiento femenino que la que se conoce hasta el momento y se toma como referentes teóricos de esta investigación a Graciela Olmedo, Dayma Echeverría, Tania Caram y otras.

Por lo que para esta investigación se plantean la situación problemática siguiente:

La Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez se ha caracterizado a lo largo de su historia por la formación de profesionales de las Ciencias Técnicas. La Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas emerge y se fortalece en la última década y potencia las habilidades y competencias desarrolladas por las mujeres que aquí se desempeñan. La llegada de las féminas a cargos de dirección y los excelentes resultados tanto docentes como investigativos, evidencian un cambio cualitativo y cuantitativo del empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Problema: ¿Cuáles son las características del empoderamiento femenino que se ponen de manifiesto en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez?

Objetivos:

General:

- Caracterizar el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Específicos:

- Identificar los elementos que tipifican y distinguen el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.
- Analizar la auto-percepción sobre empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

El capítulo I, realiza una Fundamentación Teórica de la investigación, a partir de los Estudios de Género a nivel mundial, regional y nacional, además aborda las conceptualizaciones más importantes que se han realizado sobre él, a partir de las ideas de antropólogos, sociólogos y psicólogos. También nos referimos a lo que constituye el liderazgo, y la forma especial que adopta en las mujeres, la relación que guarda con el proceso de dirección, así como las definiciones que se toman en el caso cubano. El empoderamiento es el tema fundamental al que se encuentra dirigida la investigación por lo que nos referimos al tratamiento que se le ha dado a nivel mundial y nacional, refiriéndonos igualmente al empoderamiento femenino y los dos enfoques con lo que principalmente se trabaja el enfoque Mujer en Desarrollo (MED) y el enfoque GED (Género en el Desarrollo). Se referencia a las investigadoras cubanas que han trabajado el tema del empoderamiento femenino y se concluye con la

caracterización de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez y en espacial de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

En el segundo capítulo se establecen las bases metodológicas para la investigación. A partir de la presentación del Diseño Metodológico, con la correspondiente operacionalización y la conceptualización de este estudio. Se realiza la argumentación de la necesidad de emplear la metodología cualitativa, aplicando el estudio de casos como proceder metodológico, así como la obtención de información relevante a partir de métodos y técnicas como son la encuesta en la modalidad de cuestionario, la entrevista en profundidad y el test de Rotter como técnica u empleada en los estudios de casos.

El Capítulo III se analiza los datos obtenidos a partir de los diferentes instrumentos de investigación, estos abordan las relaciones de poder establecidas en el entorno universitario, las significaciones que implica, así como la justificación histórica y social que mantiene al hombre como centro de poder en el entorno universitario en Cienfuegos. Se identifican los rasgos que tipifican y distinguen el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, el conocimiento que existe con el tema y la inclusión de las féminas en el término que se investiga. Para la mejor comprensión de los resultados a los que se arriba en esta investigación se establecen criterios para analizar los datos, entre los que se encuentran los criterios sociales y los criterios temáticos.

Capítulo I

Capítulo I Fundamentación Histórica - Teórica de la Investigación.

Se toman como punto de partida los Estudios de Género a nivel mundial, regional y nacional, incluye las conceptualizaciones más importantes que se han realizado sobre él, a partir de las ideas de antropólogos, sociólogos y psicólogos. El empoderamiento femenino es el tema fundamental al que se encuentra dirigida la investigación por lo que se refieren los dos enfoque con lo que principalmente se trabaja el enfoque Mujer en Desarrollo (MED) y el enfoque GED (Género en el Desarrollo), la meta que constituye lograr la equidad de géneros que se establece dentro de las principales retos del milenio en Cuba y en el mundo. Se construye el concepto de género con el que se trabaja el estudio. El empoderamiento femenino se utiliza desde la concepción de Pilar Sánchez Álvarez.

1.1 ¿Sexo o género? Una visión patriarcal en la historia de las mujeres.

Todas las sociedades humanas han buscado dotarse de valores y criterios para garantizar su reproducción, organizar la producción, tomar sus decisiones y regular sus intercambios. Una de las clasificaciones que ha sido más determinante en la organización social de todos los pueblos, comenzando por la división sexual del trabajo, ha sido la parcelación entre lo femenino y lo masculino, clasificación que ha tomado como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres.

Sobre las diferencias anatomo-biológicas entre hombres y mujeres (sexo) se construyeron socialmente un conjunto de atributos, roles, prohibiciones, prescripciones, derechos y obligaciones, denominado en las sociedades modernas como género que por su condicionamiento biológico tendieron a ser consideradas como naturales e inamovibles.

Quedó arraigada la convicción de que era la naturaleza quien las dictaba y no se distinguió aquello que era producto de procesos, relaciones humanas y condicionamientos culturales. Precisamente, el enfoque de género comienza

por distinguir las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (sexo) de aquellas construidas social y culturalmente (género).

Si bien todos nacen con un sexo biológico, nuestras sociedades y culturas van formando y socializando en torno a sus concepciones sobre lo masculino y femenino. Desde que el ser humano nace se trata y posiciona en base a una cadena de asociaciones entre nuestro sexo y los modelos de masculinidad o feminidad que nuestras sociedades y culturas han establecido. Las trayectorias diferenciadas por género se van asentando desde los primeros años de vida en el proceso conocido como socialización de género.

Toda sociedad requiere que sus miembros desempeñen roles que aseguren su funcionamiento y existencia. La clasificación más conocida para distinguir los roles es la que observa dos grandes esferas que envuelven el trabajo humano y sobre las que precisamente se han asentado los roles de género: la esfera productiva que se expresa en la obtención, transformación e intercambio de bienes, asignada tradicionalmente a los varones. Y la esfera reproductiva que se expresa en un conjunto de desempeños orientados a garantizar la continuidad de la vida cotidiana y la reproducción del grupo, asignada tradicionalmente a las mujeres.

Varios son los autores que hacen referencia al tema y que no consideran el género como una construcción social, abordando la situación de las mujeres desde una posición acrítica, convencional y tradicional, atribuyéndoles una identidad pasiva en el espacio público y relegándolas a un segundo plano, el familiar, desvalorizando el rol que éstas e incluso el espacio familiar.

La sociedad patriarcal existe desde hace más de tres milenios, es la primera en acentuar las diferencias biológicas que identifican a cada ser, limitando sus funciones en dependencia de su cualidad sexual. La estructura de esta sociedad se encuentra basada en el poder masculino.

Sobre el patriarcado H. Spencer refiere que: “Tiene al padre como centro de familia y consecuentemente lo erigen como figura fundamental de la sociedad; sistema de dominio masculino legitimado por una parte importante de los pensadores y que se fundamenta en una historia de marginalización e

invisibilización androcéntrica, testimonia la diferencia social en que vivía y viven los géneros.”³

La mujer ha sido desvalorizada por la sociedad patriarcal, debido a las propias características que la definen, por lo que es etiquetada y relegada a una serie de funciones y actividades que solo tienen cabida en el espacio privado, lo que define el rol que debe asumir en la sociedad en la que se encuentra.

Si se habla de la situación de subordinación de la mujer, se puede dividir la historia en tres tendencias fundamentales. La primera a la que pertenecen pensadores como: Agust Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Talcott Parson y Max Weber que no consideran al género como una construcción social, abordando la situación de las mujeres desde una posición acrítica y tradicional que tiene su centro en la cultura patriarcal, el papel que juega el hombre como centro de poder y consecuentemente el que le pertenece a la mujer, el rol de madre y esposa, razones para identificar el comportamiento humano e intelectual en el que la división sexual del trabajo establece un status inferior para la mujer en dependencia de las diferencias biológicas e intelectuales, así como la identidad pasiva construida en el marco familiar, desvalorizando el rol de éstas.

En un segundo momento se encuentran los discursos cercanos a la cuestión de lo femenino, pronunciados por hombres: Carlos Marx, Federico Engels y John Stuart Mill, los que visualizan la posición real de subordinación a las que son condenadas las mujeres en los inicios del mundo moderno, para lo que proponen la igualdad entre hombres y mujeres como la clave para superar las relaciones de dominación. La idea de la mujer como trabajadora y ser autónomo de la vida privada es planteada en esta tendencia que aboga por revitalizar los modelos educativos que se encuentran estereotipados y validados socialmente.

La tercera tendencia enmarca el momento culminante y el paso definitivo de las mujeres en la inclusión hacia mundo público. La preocupación de las mujeres por la posición que le corresponde históricamente y el espacio que ha hecho

³ H. Spencer. Las Inducciones de la Sociología y La Instituciones Domésticas. Editorial: La España Moderna, Madrid

suyo por años hace necesaria la pronunciación de discursos cercanos al feminismo, pero esta vez pronunciados por mujeres, tomándose como referencia a Simone de Beauvoir con su libro “El segundo sexo”, con el que se inicia el movimiento feminista del siglo XX, lo que permite un cuestionamiento de lo establecido “patriarcalmente” y muestra la relevancia que tiene la interacción humana con el contexto social para la construcción del género. A partir de este cuestionamiento comenzará una nueva etapa en la vida de las mujeres, cuestión que irá abarcando los diferentes ámbitos de la vida social y que tiene como centro el género como construcción social en las determinadas sociedades.

1.1.1 La cuestión feminista. Los inicios del término género.

El feminismo es un movimiento social heterogéneo y busca una transformación dentro del sistema de poder, cuestiona la identidad de la actual sociedad, pretende un enfrentamiento con los dogmas establecidos, que tienden a decaer; pero que las tradiciones, los sistemas ideológicos, así como las barreras sociales y culturales se empeñan en mantener.

La historia del movimiento feminista ha tenido tres momentos fundamentales en los que las mujeres, en dependencia del contexto social en que se encontraban han tenido altos y bajos, pero es indiscutible que al hacer referencia al término género se encuentran implicadas las feministas que ha tenido la historia.

La primera ola del feminismo tiene lugar a raíz de la Revolución Francesa (1789), que tenía como objetivo fundamental la igualdad jurídica, la libertad y los derechos políticos, la limitante se encontraba en que este objetivo no incluía para nada a las mujeres, siendo este su punto de partida en el que reclamaban los mismos derechos que los hombre en cuanto a lo que la Revolución Francesa promulgaba, es por esta cuestión que se demanda igualdad jurídica, libertad y derechos políticos para la mujer, en el caso de este último se hace referencia al voto.

La segunda oleada pertenece a lo que se conoce como el *feminismo liberal sufragista* donde todas las mujeres son vistas como iguales,

independientemente de la clase a la que pertenecen. Las mujeres retoman como objetivos fundamentales el derecho al voto y se incluye el derecho a la educación de la mujer. En Inglaterra las feministas tienen como aliado a John Stuart Mill que aboga por ellas para que se les proporcionara el derecho al voto, las mujeres pensaban que si lograban tener este derecho las demás peticiones serían más fáciles, la cuestión del voto era medular, parecía que este asunto sería la llave para lograr una inclusión en la esfera pública, cuestión por la cual los hombres tardaron años para aceptar la igualdad de mujeres y hombres ante el fenómeno del voto, por lo que no fue hasta 1928 que las mujeres inglesas votaron. Este es un paso de adelanto para Inglaterra, pero estaba claro que aún quedaba mucho camino por recorrer.

La pronunciación de la mujer aumentó en un sentido considerable, proponían el libre acceso a los estudios superiores, así como, su inclusión en todas las profesiones y la igualdad de salario al realizar el mismo trabajo que un hombre, la igualdad de derechos civiles, compartir la patria potestad de los hijos y la denuncia de que el marido fuera el administrador de los bienes conyugales, característica acentuada y predominantemente de la sociedad patriarcal.

El cuestionamiento ¿qué es una mujer?, que plantea Simone de Beauvoir en “El segundo sexo” (1949) explica las razones de la inferioridad de las mujeres desde los puntos de vista biológico, histórico y psicológico, así como la influencia de la educación y los roles que debe asumir la mujer, ratificando el status del hombre, así como asegurando su papel en la sociedad, puesto que los hombres se ven reconocidos en las mujeres. La perspectiva social es la que determina todos los aspectos que influyen en la subordinación de las féminas, es por esto que el planteamiento de “no se nace mujer, se llega a serlo”⁴ constituye la clave que le permitió realizar un riguroso análisis sobre la realidad de las mujeres, un diagnóstico preciso y exhaustivo que será recuperado por el movimiento feminista de los años 1960 y 1970, que consideró *El segundo sexo*

⁴ De Beauvoir, Simone. El segundo sexo.

una verdadera biblia del feminismo, que marcó pauta en la segunda oleada del feminismo y que abrió sus puertas a la tercera oleada.

Se introduce el término género en España como un aporte de pensadoras feministas de diferentes campos del conocimiento. Género se deriva del latín *genus* que significa linaje, especie. Durante la década de 1950 la palabra género era un término gramatical que se utiliza para indicar que una palabra era femenina, masculina o neutra. El papel que se les había otorgado a las mujeres hasta ese momento se encontraba relegado a un segundo plano, atribuyéndoles una identidad pasiva que solo se construyen en el marco de la familia, abordándose el término desde una perspectiva crítica y tradicional.

En esta misma década el doctor Money comienza a utilizar la palabra en un contexto nuevo, con el término de identidad de género, refiriéndose a la descripción de la conciencia individual de una persona ya fuese hombre o mujer y que al mismo tiempo se encontrara en dependencia de cómo había sido educado y que podría ser diferente del sexo biológico con que se nace⁵, coincidiendo con la opinión de Beauvoir en que el género es una construcción social producto del sistema educacional, la historia y la sociedad en la que el individuo se desarrolla.

La socialización del individuo es la que recae con mayor fuerza en lo que será en el futuro, en las normas y patrones aprehendidos, procesos que se relacionan con la subjetividad de cada persona y que trae consigo implícito el comportamiento venidera de cada ser social en contextos determinados, es por esto que el próximo paso en los estudios sobre el género se verían influenciados por la Psicología.

Tal es el caso de Robert Stollert (1964) que estudiaba los trastornos de la identidad sexual de aquellas personas en la que la asignación sexual entraba en contradicciones con lo que las personas tenían incorporada como la

⁵ Nota de la autora: no es hasta 1972 que las teorías del doctor Money comienzan a tener éxitos.

sexualidad con la que se identificaban y que no correspondía con el sexo que biológicamente se le había asignado. Stoller concluye en que las relaciones y procesos socioculturales así como los ritos y costumbres a los que se encontraron expuestos los individuos, presentaban una carga determinante en los factores que determinan la identidad, comportamiento y la manera de comportarse en la vida y en la sociedad con los comportamientos que identifican lo femenino y lo masculino.

Se refuta la tesis biologista que tiene como eje fundamental el sexo y que etiqueta los comportamientos masculinos y femeninos, esta vez no se hace a nivel teórico, sino como una tendencia identificada con la sexualidad que cada persona determina en base a su proyecto de vida y su identidad genérica. Esta es una situación que comienza a verse en esta década y que no tendría auge hasta más adelante producto de la misma sociedad en la que se forma, que al presentar los modelos lo masculino y lo femenino como patrones, tiende a negar las posibilidades de una orientación sexual diferente que no tenían cabida en ese tiempo.

A partir de este descubrimiento acerca de la socialización como elemento clave en la adquisición de la identidad femenina o masculina, habiendo disfunciones sexuales semejantes en los individuos, Stoller y Money propusieron una distinción conceptual entre sexo y género, en los cuales el sexo se refiere a los rasgos fisiológicos y biológicos de ser macho o ser hembra, a la construcción social de estas diferencias sexuales.⁶

Las mujeres hasta ahora han reclamado un lugar en la sociedad que tradicionalmente la ha visto como madre, esposa, etc, cuestión que aborda Betty Friedan en "La mística de la feminidad", en la que especifica lo que considera "el problema que no tiene nombre", asociándolo con el vacío que experimentan las mujeres al ser definidas no por lo que son, sino por las funciones que ejercen. Este es un condicionamiento social que la mujer ha tenido a lo largo de la historia, pues el condicionante fundamental de la

⁶ Yuliuva Hernández García .Acerca del género como categoría analítica.

sociedad patriarcal son los roles para los que la mujer ha sido concebida (madre, esposa...).

La solución que Friedan plantea es la incorporación de las mujeres al espacio público, que se lancen al trabajo, ya que solo de esta manera podrán llenar tal vacío. El patriarcado se considera un sistema de dominación masculina que se encontraba no solo mediando, sino que era el problema fundamental que marcaba la subordinación de la mujer, por lo que se hizo necesaria la creación de una organización que represente los intereses de las mujeres y que a la vez fuera dirigida por la mujer.

Para esto en 1966 crea la Organización Nacional de Mujeres que pasó a ser la organización más influyente de la época. Consideraban que si las mujeres ejercían los derechos adquiridos, los ampliaban y se incorporaban activamente a la vida pública, laboral y política, sus problemas tendrían solución.

El sistema construido hasta entonces dejar en claro el lugar que había ocupado la mujer en la sociedad, determinada por la producción social y el sistema de relaciones que lleva implícito este, así como, la diferencia de la posición social de mujeres y hombres y su prestigio, trae consigo lo relativo a la identidad. Este término asociado con el papel relegado de la mujer, que buscaba reconocimiento y convertirse en “la protagonista” de la sociedad en la que se encontraba.

El feminismo no llega a la culminación con la tercera oleada, sino que comienzan a surgir nuevas tendencias⁷, vinculadas con las diferentes expectativas de las mujeres en el mundo moderno, en dependencia de la realidad social en la que se encontraran inmersas.

“En la década de los ochenta apareció una formación conservadora reactiva que intentó relegar al movimiento feminista. Mientras que en algunos países se intentó crear organismos de igualdad para que construyeran un modelo femenino conservador, en otros, por su muy distinto signo político, el pequeño

⁷ Nota de la autora: Las nuevas tendencias se refieren al feminismo radical, al feminismo de la diferencia, entre otras.

feminismo presente en los poderes públicos reclamó la visibilidad mediante el sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva.”⁸

Lo cierto es que el feminismo de los años 80 se encaminó hacia acciones individuales llevadas a cabo con distintos intereses, por lo que podría decirse que el objetivo global que tenía el movimiento feminista se había dispersado y tomado esferas diferentes en los distintos países. Con los ochenta llega el fenómeno conocido como el “techo de cristal”⁹ que se pone de manifiesto en las diferentes escalas jerárquicas y organizacionales, en el que el tema de la visibilidad de la mujer, que se convirtió en el objetivo fundamental y toma como herramienta el sistema de cuotas, lo que permite asegurar la presencia y visibilidad de la mujer en todas las ramas de la esfera pública.

1.1.2 El término género. Hacia una definición.

A lo largo de toda la década de 1980 comenzaron a incentivarse los estudios sobre la cuestión femenina, con la introducción del concepto de género como construcción social, inclinándose el movimiento feminista hacia la eliminación de políticas desfavorables para la mujer y que admitieran la existencia de diferencias entre el hombre y la mujer.

Con el arribo de 1990 el género se transformó en un punto central de interés y la agencia INSTRAW de las Naciones Unidas, titulado Gender Concepts, definía el género como: «Un sistema de funciones y relaciones entre hombres y mujeres no determinado por la biología sino por el contexto social, político y económico. El sexo biológico es un dato natural: el “género” se construye».¹⁰

⁸ Historia del movimiento feminista. Tomado de:
<http://www.tesisymonografias.net/FEMINISMO-E-HISTORIA/3/> 13 de enero de 2010

⁹ Según Mabel Burin se denomina techo de cristal a la superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen lugares ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impidan a las mujeres semejante condición, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por ser invisibles, son difíciles de detectar.

¹⁰ O’Leary, Dale. El feminismo de género. Tomado de:
<http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/Dossiers/genero022.asp>, 23 de abril de 2008

Este término ha sido fundamentalmente utilizado por las mujeres, pero se debe aclarar que género no es sinónimo de mujeres, sino que se hace referencia a las relaciones socialmente construidas entre los hombres y las mujeres, aplicándose interpretaciones de lo biológico, pudiéndose identificar como lo masculino y lo femenino.

El término género ha sido utilizado por la comunidad científica para expresar las diferencias entre hombres y mujeres, construidas socialmente. Esta categoría permite conocer y entender las identidades personales y colectivas del hombre y las mujeres, insertas en una determinada sociedad con su propia historia, cultura y especificidad de las diversas estructuras sociales. Posibilita comprender y analizar esos comportamientos y problemas que tradicionalmente se han considerado indiferentes a las mujeres y hombres, contribuyendo en la elaboración de estrategias desde diversas disciplinas para incidir en dichas cuestiones y mejorar las relaciones entre ambos géneros.

Son disímiles los autores que han abordado este tema, todos realizando sus aportes en la construcción de este concepto:

- ü “Más allá de las características biológicas del sexo existe el género: se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídico- políticas y psicológicas, es decir culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer o ser hombre, o ser cualquier otra categoría genérica.” (Lagarde, 1990) ¹¹

- ü “El género es un conjunto de relaciones sociales que, basadas en las características biológicas, regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres. Se trata de una construcción social, de un conjunto de relaciones con

¹¹ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

intensidades específicas en tiempos y espacios diversos.”(Ramos, 1991)¹²

- ü “Los valores creados y reproducidos dentro y a través de la cultura como los que generan y sustentan los atributos para conformar, identificar y distinguir lo “femenino” y “masculino” en una sociedad determinada, es lo que llamamos género.”(María del Carmen Elu, 1993)¹³
- ü “El sistema sexo- género es el conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias anátomo-fisiológicas y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones entre las personas.”(Barbieri, 1994)¹⁴
- ü “Género: identidad generada por el rol sexual de las personas. Los términos género y sexo se utilizan a menudo indistintamente, aunque sexo se refiere de forma específica a las características biológicas y físicas que convierten a una persona en hombre o mujer en el momento de su nacimiento, y género se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad.”¹⁵
- ü “Por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente

¹² Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹³ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹⁴ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹⁵ Microsoft ® Encarta ® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation.

a sexo: el primero se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.”¹⁶

ü “El género es una construcción que la sociedad y la cultura imponen a hombres y mujeres por medio de ideas y representaciones que se asignan a cada sexo. Influye en todas las áreas de la vida de los individuos, en la construcción de identidad, en la conformación de valores, actitudes, sentimientos, conductas y en las actividades diferentes para cada sexo. En el género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y de la masculinidad, es decir, lo femenino y lo masculino se construyen culturalmente con formas de pensar socialmente aceptadas, que corresponden a los variados modos en que se organiza la sociedad.”¹⁷

Por lo anteriormente planteado para esta investigación se define género como una construcción social, histórica y cultural de los seres humanos hacen en función de su nacimiento. El género es un producto social, es debido a ello que las características consideradas femeninas y masculinas varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentra relacionado con la perspectiva desde la que se enfoque. La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias.

1.1.3 Los nuevos enfoques. El camino hacia nuevos retos.

Las oleadas del feminismo habían llegado a todo su esplendor en los años 70 con la diversificación de las corrientes que abordaban la situación de la mujer y las alternativas para mejorarla e integrarla en su totalidad a la sociedad. La

¹⁶ Reivindiquemos el concepto de género. Tomado de <http://www.singenerodedudas.com/Genero> 23 de abril de 2008

¹⁷ ¿Qué es género? Tomado De: <http://www.cij.gob.mx/Paginas/Menulzquierdo/ConoceSobre/Genero/quegenero.asp> 23 de abril de 2008

modernización económica de esta década trajo como consecuencia el surgimiento de nuevos sectores laborales y por ende nuevas oportunidades de empleo.

El contexto de estos años marca la tendencia hacia un nuevo enfoque en lo relacionado con las mujeres, que recibió el nombre de Mujeres En Desarrollo (MED) que tenía como objetivo fundamental integrar a la mujer de una manera funcional a la estrategia de desarrollo dada. El respaldo con que cuenta esta idea es que el desarrollo, con sus nuevas diversificaciones necesitaba del papel de la mujer.

El énfasis que en ese momento recae sobre el papel productivo de las mujeres se encuentra asociado a la subordinación por la exclusión en el mercado laboral, cuestión que ya ha sido tratada anteriormente y que se enmarca en uno de los principales pilares del feminismo. Este enfoque considera a las mujeres de forma aislada, resaltando sus necesidades y plantea su inclusión a través de intervenciones específicas o proyectos en los que el componente de la mujer sea determinante.

La realidad es que la idea MED fue teóricamente bien concebida, pero en su aplicación independientemente de la apertura en el ámbito laboral, la diversificación llegó primero a los hombres, por lo que las oportunidades de las que se habla se dirigieron a reforzar los roles genéricos, históricamente establecidos, esta vez sin cuestionar la división social del trabajo.

“Si bien muchos proyectos MED lograron mejoras de corto plazo en la salud, el ingreso o los recursos, no transformaron las relaciones de desigualdad, y un número considerable de intervenciones no resultó sostenible. Una deficiencia común de los proyectos MED era que no consideraban los múltiples roles que desempeñaba la mujer o calculaban mal la elasticidad del tiempo y el trabajo de las mujeres.”¹⁸

¹⁸ Marco histórico del enfoque de género. Tomado de:

<http://www.es.genderandwater.org/page/3501> 6 de enero de 2010

Los que se consideró un paso de avance desde el mundo de las féminas, que infería la preocupación de la sociedad por lograr la inclusión y que se pensó que iba encaminado a la igualdad, resultó ser la manera en que los hombres justificaron su rol patriarcal. No obstante, el enfoque MED mostró el contexto social y el status en que no se encontraba la mujer.

Los proyectos de mujeres con fuerte componente de la integración de esta a la sociedad, así como, el aumento de la productividad de las mujeres, sus ingresos y sus habilidades en los cuidados del hogar, garantizan la preocupación de las mujeres a nivel macro, quedando establecida las pautas que revelarían el doble rol que debía asumir la mujer, aumentando la carga de trabajo sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no fueran consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se dio una "integración" en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.

La necesidad de buscar la igualdad, la equidad entre los géneros, como derechos de la especie humana se hizo cada vez más notable, en lo que al enfoque MED se refiere no llenó las expectativas, para los años 80 se conocía que la mujer no era el centro del problema, sino que tanto hombres como mujeres necesitaban estar equilibrados ante la sociedad. Esto permitió el nacimiento de un nuevo enfoque, el Género en Desarrollo (GED) basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existían entre mujeres y hombres para entender la subordinación de éstas.

“A mediados de los años 80 las teóricas y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron un nuevo enfoque, el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para dar respuesta al cuestionamiento por parte de las mujeres del Sur de los enfoques y estrategias de la cooperación al desarrollo del momento. Este nuevo enfoque propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género pero también otras relaciones desiguales de poder

(por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur...).”¹⁹

“El enfoque GED se fundamenta en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que determinan la forma en que mujeres y hombres participan, se benefician y controlan los recursos de los proyectos y actividades de manera diferenciada. Este enfoque transfiere la atención sobre las mujeres como grupo potenciador del desarrollo en igualdad de oportunidades que los hombres.”²⁰

La balanza inclinada desfavorablemente sobre la tendencia masculina comienza a reconocer las potencialidades de desarrollo existentes si ambos sexos trabajaban bajo un fin común. El cuestionamiento ahora sería qué propone el enfoque GED y cómo sitúa tanto a hombres como a mujeres en el contexto social y la concepción de las estrategias de inclusión de ambos sexos, partiendo del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.:

- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.

¹⁹ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 28 de junio de 2007

²⁰ Género en desarrollo. Tomado de: <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx/glosario/termino/G%C3%A9nero%20en%20el%20Desarrollo%20%28GED%29> 6 de enero de 2010

- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.²¹

El enfoque GED fue la base para los nuevos cambios que se avecinaron a los largo de la década de los 90. Las reuniones de las mujeres, la tendencia de nuevos grupos que buscan la identificación con las cuestiones feministas pasadas, que aún tienen lugar en el contexto social, así como, las nuevas ideas que proponen la igualdad entre hombres y mujeres son un significativo paso de avance en lo que la equidad de género confiere.

Varias son las reuniones que han tenido lugar en todo el mundo para de cierto modo legitimar la palabra de las mujeres, pero no es hasta que se conoció la Carta de las Naciones Unidas, donde se afirma la igualdad de todos los seres humanos, cuestionando la discriminación en función del sexo. Quedó clara la situación de la mujer hasta el momento, siendo los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que tenía por delante las Naciones Unidas desde sus inicios en 1945.

En 1994 tiene lugar la *Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida también con el nombre de "Convención Belem Do Pará". Se tiene como centro la violencia contra la mujer,

²¹ ¿Cómo ha evolucionado el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)?. Tomado de:
http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Pobreza_000189.html 6 de enero de 2010.

que se entiende como “cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”²²

Este constituye un paso de avance para la protección de la mujer, constituye un documento legal, que consta de una serie de medidas encaminadas a erradicar la violencia contra la mujer. Por vez primera la mujer no solo es reconocida ante la sociedad, sino que trata de contrarrestar una de las mayores agravantes que estaban afectando a las féminas desde los inicios de la humanidad.

La Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz; tuvo lugar en Beijing en 1995 que analizó el devenir histórico, precedentes de las conferencias, convenciones y demás reuniones; llegando a la conclusión de que no ha cambiado la estructura básica de la desigualdad entre mujeres y hombres, porque los hombres siguen tomando las decisiones, manteniendo la estructura patriarcal establecida hasta entonces.²³

La nueva concepción se hizo indispensable por lo que el enfoque MED quedó atrás y se hace necesaria la inclusión de todos los países en el enfoque GED, por la necesidad de replantear las estructuras sociales y la relaciones que éstas tienen con los hombres y mujeres, ya sean las relaciones hombre/mujer, mujer/mujer, hombre/hombre, en las diferentes esferas sociales.

El arribo de un nuevo milenio implementa nuevas metas para cumplir entre las que se encuentran.²⁴

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

²² Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. Tomado de: <http://www.undp.org.cu/pdhl/Modulo4/use/tema2/doc1.htm> 10 de enero de 2010

²³ Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. 1995. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 4 de enero de 2010

²⁴ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. Tomado de: http://www.undp.org.cu/odm_cuba.html 6 de enero de 2010

2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar la asociación mundial para el desarrollo.

La mujer aparece entre los objetivos propuestos en el caso 3 y 5, cuestiones relacionadas con la salud y el poder, enfatizando de manera implícita el enfoque GED para promover la igualdad entre los sexos y lo relacionado con el empoderamiento femenino.

El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (2004/2007), plantean como objetivos:

- ü Reducir la pobreza: reconocer la participación de las mujeres y la perspectiva de género en la reducción de pobreza y exclusión.
- ü Parar la violencia contra las mujeres.
- ü Parar la propagación del VIH/SIDA entre mujeres y niñas.
- ü Lograr la igualdad de géneros en los procesos de toma de decisiones en tiempo de paz y reconstrucción.

Los objetivos que plantea la UNIFEM se encuentran relacionado con los Retos del Milenio, por lo que la pronunciación por el cambio es universal, se retoma el enfoque GED, estando presente la mujer en todas las aristas, con una organización que se encuentra operando en más de la mitad del mundo y que cuenta con el apoyo de las Naciones Unidas. Las cuestiones de la igualdad de géneros, la toma de decisiones, las estructuras de poder y lo referente al empoderamiento femenino son cuestiones entorno a las que se trabaja en este

milenio, teniendo como protagonistas no solo a las mujeres, sino también a los hombres, integrándolos como un todo.

1.2 Empoderamiento: el nuevo término del hoy.

La mujer moderna se encuentra influenciada por una larga historia que recoge la influencia del feminismo y la visión patriarcal de la sociedad en la que se desempeña. Los nuevos retos, los diferentes caminos por los que transita la mujer han hecho de ella una figura importante en las diferentes esferas de la sociedad, reforzando los papeles de madre y esposa y logrando la inclusión en la vida pública.

Los objetivos del Milenio abogan por promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El enfoque GED considera como una de sus políticas el realizar acciones encaminadas a lograr el acercamiento de la mujer al empoderamiento. Entonces la pregunta sería: ¿Qué es poder? ¿Qué es empoderamiento?

“Maquiavelo considera el poder como atributo del soberano; Marx como atributo de las clases dominantes; Weber lo considera como emanación de la autoridad y la legitimidad del individuo gobernante; Gramsci como hegemonía y en el siglo XX, Foucault lo definió en torno a dos ejes: la cualidad dinámica o estática del poder y la ausencia/presencia mayor/menor poder.”²⁵

Independientemente de las definiciones que se puedan consultar sobre el poder, es importante resaltar que esto implica relaciones de subordinación, imposición y autoridad. El poder ha sido históricamente atribuido a los hombres y por consecuencia el lugar de subordinación les correspondía a las mujeres.

Existen tres maneras de definir y entender el poder en la vida social:

El Poder Sobre “es la capacidad de imponer la voluntad de unos sobre otros sin que estos últimos puedan resistirse, es decir la existencia de personas que mandan eficazmente a otras. Esta capacidad para ejercer poder está

²⁵ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>

relacionada al acceso y control que las personas tengan sobre los recursos tangibles e intangibles que se producen y reproducen en determinados contextos socio-económicos, culturales y/o políticos.”²⁶

El Poder Para “es la capacidad que tienen las personas para realizar cosas o poner en marcha ideas o propuestas que de otra manera no se harían si estas personas no toman la decisión de llevar a la práctica sus iniciativas. Alude al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) para enfrentar o aprovechar las oportunidades y desafíos que se presenten. Se trata de personas que se convierten en protagonistas de su propio desarrollo (individual y colectivo) a pesar de las resistencias que imponga el orden social existente.”²⁷

El Poder Desde “está relacionado con las dimensiones psicosociales de las personas, es decir que estas se sientan con la seguridad de asumir su propio destino enfrentando los retos y desafíos que le imponen las circunstancias de diversa índole que les toca vivir. Alude a los sentimientos, al sentido del yo, la capacidad individual y al nivel de autoestima que permite deshacer los efectos de cualquier tipo de dominación interiorizada como modelo mental, el cual limita el desenvolvimiento y el desarrollo de las personas para controlar sus propias vidas.”²⁸

El enfoque de empoderamiento abarca las dos últimas maneras de entender el poder: poder para y poder desde.

²⁶ Bobadilla Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

²⁷ Ibídem

²⁸ Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

En los últimos años la noción de ‘empoderamiento’ (empowerment) ha tenido una gran acogida en el discurso y en las propuestas de diversos actores sociales públicos y privados relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo a escala internacional.

Empoderamiento es una palabra tomada del idioma inglés que se ha adecuado al español. Su uso es cada vez más frecuente y aceptado al no existir un término equivalente en nuestro idioma. Es la traducción del término sajón empower, que indica que empoderamiento se usa con el sentido de conceder poder a un grupo de personas desfavorecido socio-económicamente, para que mejore sus condiciones de vida a través de sus propias acciones.

¿Qué es empoderamiento? En un contexto psicoterapéutico, McWhirter (1991) define el empoderamiento como:

“El proceso por el que las personas, las organizaciones o los grupos carentes de poder (a) toman conciencia de las dinámicas del poder que operan en su contexto vital, (b) desarrollan las habilidades y la capacidad necesaria para lograr un control razonable sobre sus vidas, (c) ejercitan ese control sin infringir los derechos de otros y (d) apoyan el empoderamiento de otros en la comunidad (el énfasis es nuestro).”²⁹

El concepto de empoderamiento se utiliza en el contexto de la ayuda al desarrollo económico y social para hacer referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida. Una definición positiva concibe este término como el poder de hacer, de ser capaz, así como de sentirse con mayor control de las situaciones. Según este enfoque, el individuo tiene un rol activo y puede actuar en cualquier programa de cooperación gracias a la actitud crítica que ha desarrollado.

²⁹ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>

En este sentido, “el empoderamiento al modificar las percepciones y los niveles de conciencia frente a la realidad, permite además hacer diagnósticos claros, el conocimiento del contexto, facilita la construcción de estrategias y promueve acciones y resultados, en este caso, frente a la construcción de espacios femeninos.”³⁰

Según Jo Rowlands “el empoderamiento debe consistir en introducir dentro del proceso de la toma de decisiones a las personas que se encuentran fuera del mismo. Ello pone un fuerte énfasis en el acceso a las estructuras políticas y a los procesos formalizados de toma de decisiones y, en el ámbito económico, en el acceso a los mercados y a los ingresos que les permitan participar en la toma de decisiones económicas. Todo ello remite a personas capaces de aprovechar al máximo las oportunidades que se les presentan sin o a pesar de las limitaciones de carácter estructural o impuesto por el Estado. Dentro de la interpretación generativa de poder, el empoderamiento también incluye el acceso a procesos intangibles de toma de decisiones. Estos se refieren a los procesos por los que las personas toman conciencia de sus propios intereses y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otros, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y, de hecho, influir en tales decisiones.”³¹

Frecuentemente es utilizado como una expansión que se encuentra relacionado con la libertad de escoger y de actuar. Aumentando así la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida tanto en el ámbito laboral como en el personal.

El acceso oportuno a la información proveniente de fuentes independientes a las del gobierno local es de suma importancia, especialmente ahora que muchos gobiernos están devolviendo competencias a los gobiernos locales. la

³⁰ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>
23 de abril de 2008

³¹ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>
23 de abril de 2008

capacidad local de organización, habilidad de la gente para trabajar junta, organizarse y movilizar recursos para solucionar problemas de interés común. Así como la inclusión y participación, siendo este aspecto de fundamental importancia, dependiendo de este aspecto si las mujeres se encontraran calificadas para encontrarse dentro de lo que se define como empoderamiento.

El empoderamiento puede definirse como “proceso mediante el cual las personas – tanto mujeres como hombres – asumen el control de sus propias vidas: priorizando sus necesidades y formulando su propia agenda; proceso en el que se adquiere destrezas, se desarrolla la confianza en sí mismo/a, resolviendo sus problemas y desarrollando autosuficiencia por sus acciones. Ninguna persona puede empoderar a otra: una persona solo puede empoderarse a sí misma para tomar decisiones o expresar sus puntos de vista si esta persona identifica este proceso como “su” necesidad. Existen esfuerzos entre las instituciones, y organizaciones internacionales de cooperación, para apoyar procesos que impulsan el auto empoderamiento de las personas o grupos de personas.”³²

Según Keller y Mbewewe “el empoderamiento es un proceso mediante el cual las mujeres llegan a ser capaces de organizarse para aumentar su propia autonomía, para hacer valer su derecho independiente a tomar decisiones y a controlar los recursos que les ayudarán a cuestionar y a eliminar su propia subordinación.”³³

Visto con más amplitud, “el empoderamiento significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida; la expansión de la libertad de escoger y actuar sobre las circunstancias socioeconómicas y políticas que lo afectan. En la medida en que los pobres comienzan realmente a escoger y decidir cómo enfrentar sus problemas, van incrementando el control sobre sus propias vidas. De esta forma, el empoderamiento se refiere al incremento de los activos y las capacidades de

³² Glosario - Guía de Recursos. Tomado de: <http://www.es.genderandwater.org/page/3661> 16 de julio de 2008

³³ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm> 23 de abril de 2008

los grupos e individuos diversos, con el objetivo de participar, negociar, influir y controlar aspectos que afectan su bienestar.”³⁴

El empoderamiento es también “aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.”³⁵

En esta concepción ampliada del empoderamiento cabe observar tres dimensiones:

Personal: aquí el empoderamiento supone desarrollar el sentido del yo y de la confianza y la capacidad individual, y deshacer los efectos de la opresión interiorizada.

Relaciones próximas: el empoderamiento se refiere al desarrollo de la capacidad de negociar e influir en la naturaleza de la relación y de las decisiones que se toman dentro de ella.

Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado. Esto incluye la participación en las estructuras políticas, aunque debería abarcar también la acción colectiva basada en la cooperación y no en la competencia. La acción colectiva puede estar centrada tanto en el nivel local por ejemplo, en el ámbito del pueblo o del barrio como en el nivel institucional, sea en redes nacionales o en las Naciones Unidas.

Se entiende que el empoderamiento, por su carácter transformador, busca no sólo una mejora de la condición de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, una mejora de su posición en las

³⁴ Bobadilla Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

³⁵ Diccionario no sexista. Tomado de: <http://mjpandora.org/diccionario.php> 16 de julio de 2008

relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos.

“El empoderamiento representa un desafío a las relaciones de poder existentes y que busca obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se señala que el empoderamiento conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.”³⁶

El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Se busca que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación. Si la subordinación ha sido vista por la ideología patriarcal como natural, es difícil que el cambio parta espontáneamente de la condición de subordinación. El tema del empoderamiento ha marcado un nuevo momento histórico para las féminas por lo que ya puede hablarse de empoderamiento femenino, de mujeres en el poder.

Por lo que se puede concebir el término empoderamiento como “un proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones”³⁷, a partir de esta concepción se maneja el término empoderamiento en esta investigación.

³⁶ Diccionario no sexista. Tomado de: <http://mjpandora.org/diccionario.php> 16 de julio de 2008

³⁷ Sánchez Álvarez, Pilar. Recursos para conseguir la igualdad. Tomado de: <http://www.copoe.org/node/175> 17 de abril de 2008

1.2.1 El empoderamiento femenino: ¿invasión al mundo público o evasión del mundo privado?

Las féminas, relegadas al espacio que tradicionalmente les perteneció, el doméstico, fueron recluidas a los espacios privados, se les negaba la racionalidad, se les sometía a la autoridad incluso en el ámbito de lo privado. Las mujeres se han opuesto a su exclusión y se han movilizado para acceder al mundo público y desarrollar las distintas potencialidades como personas. La historia del acceso de las mujeres al conocimiento tiene tres momentos importantes, desde el renacimiento hasta el triunfo de la revolución científica en el siglo XVII cuando se plantea el acceso a la educación elemental.

Pero incluso en este momento, ilustres pensadores como Luís Vives o Erasmo de Rotterdam se plantean educación no para ellas, sino porque están con los hijos, es decir, no se cuestionan la inferioridad que ellas tienen sino como mal menor, en beneficio de esos hijos. En este momento, algunas mujeres educadas, alzan la voz a favor de la educación de las mujeres e incluso se empieza a afirmar que son iguales a los hombres.

El segundo momento histórico data de la segunda mitad del siglo XIX, cuando se plantean el acceso a la universidad, primero segregadas y como oyentes y después para licenciarse o doctorarse. Muchas mujeres pusieron sus fortunas para crear escuelas superiores donde la mujer estudiase, y se licenciara en universidades femeninas.

El tercer momento se conoce como la segunda ola del feminismo, y se caracteriza no ya por la lucha, por el acceso a la educación o a la enseñanza superior, sino por plantearse la poca existencia de las mujeres estudiando ciencias en un primer momento y en un segundo el grupo reducido de mujeres en puestos de responsabilidad o detentando el poder.

La mujer, desde décadas atrás, ha ido conquistando un papel significativo dentro de la sociedad, con logros algunas veces evidentes en espacios como la educación, salud y empleo; no obstante, son ciertos los impedimentos que persisten y que no han permitido un alcance acorde y totalitario del

empoderamiento femenino, obstáculos originados en el modelo patriarcal que no admiten mayor participación, acceso y bienestar de las mujeres en el contexto actual.

No son suficientes las percepciones habituales de esta realidad marginal a la que aún siguen sometidas muchas mujeres en escenarios políticos, económicos y sociales; las cifras de múltiples estudios en América Latina evidencian la reducida participación de las mujeres en cargos públicos y en puestos de elección. A parte de la producción doméstica, la mujer aún no logra alcanzar los niveles deseables de equidad e igualdad de género, lo que permitiría el reconocimiento y la participación real dentro de las esferas públicas y privadas.³⁸

Si bien este poder puede ejercerse para llevar a un nivel efectivo la subordinación, la opresión, la dominación y así impedir la participación en la toma de decisiones de manera formal o informal, el poder también tiene un nivel emancipador: al modificar las relaciones humanas, puede incrementar los niveles de dignidad, respeto, libertad y reconocimiento.

Sin embargo, culturalmente a lo largo de nuestra historia, el poder ha sido ejercido predominantemente por hombres, pero con la posibilidad latente o manifiesta de ser conquistado, arrebatado, desarrollado por las mujeres.

Mediante un diálogo contestatario y reflexiones de posicionamiento de la mujer, se llegó al enfoque de empoderamiento. Este concepto aparece con la segunda ola del feminismo en los años setenta. Actualmente, nos encontramos en un lugar histórico donde la mujer se hace visible gracias a múltiples conquistas, no obstante es precisa mayor participación y concientización de la mujer en su cotidianidad, lo que fortalece una masa crítica de mujeres. Es necesario un papel protagónico en los cambios que acontecen, por lo que se hace necesario el empoderamiento femenino.

³⁸ Por la conquista del empoderamiento femenino. Tomado de <http://www.lacotelera.com/eco/post/2006/12/05/por-conquista-del-empoderamiento-femenino>

El empoderamiento se incentiva cuando se fomentan la autoconfianza, seguridad en sí misma y asertividad; el poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.

La palabra empoderamiento parece implicar que los que tienen el poder se lo dan a los que no lo tienen. Esto es un error: el poder no se puede dar. Lo que se puede dar es: Poder de decisión a través de leyes, educación útil, condiciones laborales justas, información oportuna y espacios de influencia e incidencia en la vida pública.

Es en los años ochenta cuando el término empieza a generalizarse. Primero en Asia de sur se realizan talleres y en 1995 en América latina, en México. El feminismo, como punto de partida para la empoderamiento, critica al sistema social, económico y cultural por dos razones fundamentales: porque se basa en la discriminación, provocando grandes diferencias en el reparto de recursos, derechos y poder y porque no proporciona bienestar ni a hombres ni a mujeres.

Se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización e inseguridad a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales.³⁹

El tema del empoderamiento femenino se comienza a tratar con el enfoque MED, con la no existencia de estructuras sociales que, de forma general asignan roles diferenciados a hombres y mujeres, no tiene en cuenta la asignación de roles no-laborales imperantes en la sociedad: Rol reproductivo, Rol político, otros roles sociales, por lo que se recogen medidas enfocadas

³⁹ Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

únicamente en las mujeres: Formación, capacitación, cambio de leyes que garanticen el acceso al empleo.

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo centrado en la persona, sostenible e igualitario que exige una redistribución del poder a todos los niveles y en todos los sectores. El enfoque GED adopta así el empoderamiento de las mujeres, entendido como aumento de poder para, poder con y poder desde (en contraposición al poder sobre), como estrategia y objetivo del desarrollo.

“Frecuentemente se utiliza el concepto de empoderamiento específicamente en referencia a la mujer. Los programas de empoderamiento se orientan frecuentemente a permitir el acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones, tanto individuales como colectivas y conseguir que ellas se perciban a sí mismas capaces y legítimas para ocupar un espacio en la toma de decisiones.”⁴⁰

“El empoderamiento femenino es algo más que el acceso de mujeres a la toma de decisiones; es un proceso que necesita de la auto-percepción, del auto reconocimiento, de la autoevaluación, de autovaloración de las capacidades, pero también del derecho a tener derechos, a iniciar cambios. Es decir, para conseguir empoderar a las mujeres en el ámbito social y político, es necesario que adquiera habilidades personales de autoestima, independencia, asertividad.”⁴¹

El empoderamiento de la mujer se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. En el que la mujer participa activamente, toma decisiones y cuenta con el reconocimiento personal, laboral e institucional, por lo que es este el concepto que se utiliza como referente de empoderamiento femenino en la investigación que se presenta.

⁴⁰ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>
24 de abril de 2008

⁴¹ Ibídem

“El empoderamiento femenino como conquista del poder muchas veces negado, hace referencia directa a la autonomía política y subjetiva, a la organización, a la toma de decisiones, a la participación directa, a la adquisición de control, a la posibilidad de crear, al acceso de garantías sociales, económicas y políticas, al reconocimiento y respeto de la mujer como ciudadana y ser humano en equidad. El empoderamiento hace referencia a una mujer como sujeto político, crítica, reflexiva, libre, autónoma y participe.”⁴²

Una de los principales avances del empoderamiento femenino en Cuba se encuentra vinculado con la Federación de Mujeres Cubanas, fundada en 1960, el primer paso de la Revolución por integrar activamente a la mujer en el proceso de la Revolución. Es un hecho que la Revolución necesitaba a la mujer del mismo modo que la mujer necesitaba a la Revolución. Desde entonces, se ha diseñado una legislación cubana que tenga un efecto directo en la vida de las mujeres. Un avance crucial ha sido el de la anticoncepción y la natalidad, proporcionado a la mujer libertad para trabajar y no estar subordinada a frecuentes embarazos y al cuidado de familias.

1.2.2 Los estudios de género en Cuba.

Los estudios sobre género se han enriquecido en los últimos tiempos con la finalidad de explicar comportamientos, ideologías, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder, entre otras. A partir de 1959 en Cuba la mujer irrumpió en el espacio público siendo beneficiadas por todas las transformaciones del proceso revolucionario, así como la participación social en las esferas inexploradas, por lo que forma parte activa de la sociedad que se construye y en la que jugaría un papel fundamental.

La educación general y la educación superior han estado entre los objetivos priorizados de la sociedad cubana desde 1959. A partir de esta fecha, las

⁴² Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

mujeres se incorporan como beneficiarias y protagonistas al proceso educacional promovido en el país para toda la población: la Campaña de Alfabetización, la nacionalización de las escuelas privadas, la creación del plan nacional de becas, el inicio de la educación sistemática de los adultos, la formación acelerada de maestros y profesores y la reforma universitaria.

En la década de los 60, se produce un importante proceso de recalificación de las mujeres, y una acumulación de conocimientos de amplia gama que contribuyen a su participación social. Así fueron los cursos para aprender a coser, convocados por la Federación de Mujeres Cubanas, que actuaron como pivotes de reinserción social y extensionismo cultural para las jóvenes campesinas que lo recibieron.⁴³

Las diferentes Ciencias Sociales, como son la Psicología, la Sociología han intentado explicar el comportamiento femenino en el contexto cubano, a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales.

De ahí parte la necesidad de aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad. Esta perspectiva hace un enfoque de la realidad, usando los conceptos, las teorías, el lenguaje, las técnicas y los instrumentos que se crean en las diversas Ciencias Sociales, con una visión más abarcadora en la que se enlacen lo social y lo cultural.

Si se analizan los puntos coincidentes entre la construcción del género a una escala internacional con los estudios realizados sobre esta temática se asumen puntos de coincidencia entre los que es importante resaltar que el género es una construcción sociocultural, en la que intervienen diferentes factores que se socializan en la sociedad a partir de la cultura patriarcal imperante.

⁴³ Caram León, Tania. Enfoque académico: La mujer y la educación en Cuba. Tomado de: http://www.archivocubano.org/mujer_educacion.html

Se referencia el término género en el contexto social cubano asociado a la identidad de género, que a su vez asume la representación de un conjunto de elementos cotidianos que reflejan los quehaceres cotidianos, tanto en la esfera privada como en la pública. Para Vitoria Alfonso Langa, Teresa Muñoz y Reina Fleitas el género es un concepto que se refiere a una construcción social y cultural, que ha incidido en la formación de una identidad femenina subordinada, y que tradicionalmente ha sido enfrentada al sexo como indicativo de procesos biológicos que significan el ser mujer frente al ser hombre; los cuales atendiendo a su carácter natural no determinan diferencias de posición social.⁴⁴

Se trabaja a la categoría del género a partir de dos enfoques fundamentales: el enfoque MED y el enfoque GED. Las investigaciones realizadas en Cuba se apoyan en el enfoque GED porque posibilita situar a los hombres y mujeres en igualdad de condiciones laborales, materiales..., pero lo cierto es que los estudios se han encaminado fundamentalmente hacia la potenciación de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad. Es por esto que es necesario resaltar que el enfoque GED va más allá de las mujeres y los estudios en Cuba sobre masculinidades se encuentran en un estadio inferior si se compara con el número de investigaciones que cada año se realizan sobre las féminas.

Varios han sido las temáticas abordadas por los Estudios de Género entre los que se encuentran las identidades femeninas, la violencia contra la mujer en las relaciones de parejas, las inequidades, así como la participación de la mujer en los diferentes espacios. El empoderamiento de las mujeres es otro de los temas de investigación.

Los estudios de género que incluyen el tratamiento del empoderamiento femenino se relacionan en cuestiones referentes al acceso al poder, la forma en que las mujeres se pronuncian directamente hacia los estilos de liderazgo y cómo ponen en práctica los conocimientos aprendidos para desempeñar

⁴⁴ Clotilde Proveyer Cervantes. Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género
62p

cargos de dirección; por lo que el fenómeno del empoderamiento se asocia directamente con el ejercicio del poder.

En el plano internacional el empoderamiento femenino se asocia con la capacidad de las mujeres de reconocerse ellas mismas en primera instancia, obtienen control de sus decisiones y acciones. Expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural de modo que responda a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones, la participación y el control de su propia vida y de sus condiciones.

Graciela González Olmedo, autora cubana que ha investigado el empoderamiento femenino considera que la contribución de las mujeres que han llegado a alcanzar elevados índices de preparación técnica y profesional, puede tener un importante peso dentro de las modificaciones que se proyectan hacia el interior de las empresas y, por consiguiente, ellas pueden alcanzar un mayor protagonismo en el desarrollo económico y social del país.⁴⁵

Para Tania Caram de León el empoderamiento femenino supone cinco ejes fundamentales entre los que se encuentran el bienestar, el acceso a cargos de dirección, la concientización, la participación y el control de la vida de las mujeres.

Dayma Echeverría, Isarelys Pérez y Viviana Togores entienden el empoderamiento femenino a partir de la necesidad de desafiar estructuras excluyentes y desarrollar relaciones que faciliten a las mujeres el control de sus vidas.

Alegan además que existe una autolimitación por parte de las mujeres, que ayudan a reproducir la cultura patriarcal. Esto supone cambios intelectuales necesarios para promover la incorporación de la mujer. Independientemente de que se inserta a las mujeres en la esfera pública sin crear espacios comunes para hombres y mujeres en condiciones de igualdad.

⁴⁵ Clotilde Proveyer Cervantes. Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género
108p

El empoderamiento en el contexto cubano lejos de verse como una necesidad de que la mujer la mujer estudie y se prepare, como sucede en gran parte mundo, se asocia con el ejercicio de cargos directivos. Esta investigación se plantea ir más allá de la esfera pública como eje de actuación de las mujeres y presupone el empoderamiento femenino en lo privado, lo relacionado con la familia y las relaciones próximas.

1.3 Caracterización de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez: la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Las tendencias nacionales articulan los umbrales de la Educación Superior revolucionaria en Cienfuegos con las actividades que la Universidad Central de las Villas cumplió en 1969 como parte de la preparación para la participación de profesores y estudiantes en la zafra de 1970. Desde estos momentos, la Educación Superior cienfueguera ha desplegado un proceso ininterrumpido en su desarrollo hasta nuestros días en función de responder a las necesidades de la sociedad cubana y especialmente de su territorio. Esta labor situó inicialmente a la Educación Superior en Cienfuegos en un lugar especial para la solución de los problemas científico-técnicos de lo que posteriormente serían sus unidades docentes para la preparación pre profesional de sus estudiantes y profesores.

Es así como en 1971 se inician los estudios de Ingeniería para trabajadores de la Brigada Comunista de la Construcción y Montaje y la Termoeléctrica. Comienza el Curso Diurno para estudiantes de carreras pedagógicas. En 1972, se crea la Filial Universitaria, que posteriormente, por acuerdo del Consejo de Estado y de Ministros de Cuba, en 1979 se convierte en Instituto Superior Técnico de Cienfuegos. A partir de este momento fue creciendo gradualmente su matrícula y espectro de carreras con dos Facultades: la de Ingeniería y la de Economía.

En los años 90 el antiguo ISTC fue sometido a un proceso de integración al que se sumaron las antiguas facultades de Cultura Física y la Filial Pedagógica. En

el plano de las carreras pedagógicas, aquel embrión de la Filial se subdividiría, dentro del antiguo ISTC, en dos facultades: la de Educación Primaria y la de Educación. La Facultad de Educación Primaria con las carreras de Educación Primaria, Pre escolar y Especial. La de Educación con las carreras de Español, Historia, Matemática, Inglés.

La presencia de estas carreras y facultades en este Centro de Educación Superior confieren al ISTC nuevos perfiles en la formación de sus profesionales. Así se asumía por estos años la misión de un centro con características de un centro Técnico, Económico, Pedagógico, Deportivo, Agropecuario y de Ciencias Sociales, al contar respectivamente con los años terminales de las carreras de Agronomía, Veterinaria y Derecho. Esta situación trajo consigo beneficios para el ISTC, que nacido para la solución a problemas científico técnicos de una zona industrial en desarrollo, logró fortalecerse con un mayor perfil humanístico. Tales características le confieren la posibilidad, luego de quince años de intenso trabajo, de ser declarado en 1994 con la categoría de Universidad.

La etapa de maduración adquirida por las carreras pedagógicas en la Universidad, así como la necesidad de que la provincia de Cienfuegos respondiera a la estructura de los centros pedagógicos del país, facilita que el 10 de noviembre de 1997 este territorio constituya el Instituto Superior Pedagógico, multiplicándose con un centro más, la Educación Superior en la provincia.

La Universidad de Cienfuegos, fiel a su tradición de servir a las necesidades del desarrollo social responde a nuevas estrategias del país seguidamente. El curso 97 – 98 la universidad se pobló de nuevos acentos, de costumbres exóticas con la riqueza cultural del Caribe insular, porque cientos de jóvenes comenzaron a arribar a sus predios para aprender, en una etapa Preparatoria, idioma español, así como una panorámica general y actualización de algunas de las asignaturas que forman parte del Plan de estudios de las carreras que estudiarían posteriormente en Cuba.

A este proyecto solidario cubano con el mundo, se suman, más adelante, nuevas nacionalidades que hacen que actualmente la Universidad cienfueguera tiene estudiantes de casi todos los continentes.

En diciembre de 1998, cuando la Universidad de Cienfuegos arriba a su XIX Aniversario de constituida, recibe el honroso nombre de Carlos Rafael Rodríguez. A esta nueva etapa en la vida de la universidad cienfueguera se suman nuevas carreras: en septiembre de 1999 comienza en la Universidad, por primera vez en todo el país, la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales, mientras que en septiembre del 2000 abrió sus puertas la carrera de Informática.

Al mismo tiempo existen las facultades de Mecánica que cuenta con la carrera de Ingeniería Mecánica, y la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que cuenta con las carreras de Licenciatura en Contabilidad, Licenciatura en Economía e Ingeniería Industrial

La apertura de estas carreras, junto a los Estudios de Preparatoria para extranjeros en la Universidad, trajo consigo la oportunidad de iniciar el trabajo de formación de profesionales agrupados en dos nuevas facultades: la de Humanidades y la de Informática. Más recientemente, las carreras de Licenciatura en Derecho en el año 2004 y la de Licenciatura en Lengua Inglesa con perfil pedagógico en el año 2005 permiten confirmar un mayor desarrollo en las Ciencias Humanísticas a la Universidad de Cienfuegos que posteriormente prepara condiciones para la apertura de la carrera de Licenciatura en Historia, teniendo lugar este acontecimiento en el año 2006. La carrera Lengua Inglesa con un corte netamente relacionado con el idioma comienza a funcionar a partir del año 2007.

Las actividades agrícolas y agropecuarias han sido potenciadas por el país debido a las carencias en este sector, por lo que la formación de profesionales entrenados en esta rama fue el objetivo de la Universidad de Cienfuegos en el año 2008, vislumbrándose la carrera Ingeniería en Agronomía.

La influencia creciente del polo petroquímico en la urbe cienfueguera lleva implícito la necesidad de preparar profesionales relacionados con las particularidades del territorio y que sean capaces de responder a las demandas de esta industria, surge en el año 2009 la Licenciatura en Química, encontrándose estas dos últimas carreras en la Facultad de Mecánica

En el curso 2001- 2002 producto de la Batalla de ideas y en la lucha por la universalización de la enseñanza, la universidad se extiende, como en todo el país, para atender los Programas Educativos de la Revolución, en los cuales nuestro centro ha estado implicado. Nuevos frutos de esta Universidad se reparten desde el 2002 por todos los Municipios del territorio cienfueguero. El Programa de la continuidad de estudios de alumnos procedentes de los Programas de la Revolución, permite conocer que actualmente sus ocho municipios cuentan con las Sedes Universitarias Municipales como una demostración concreta de la extensión de la Universidad hacia el territorio. Por orientación del MES se inicia el Programa Continuidad de Estudios y posteriormente el Programa “ALVARO REINOSO”, dirigido a los trabajadores del MINAZ.

La concepción de una Facultad de Humanidades en la Universidad de Cienfuegos con la propia carrera Estudios Socioculturales permite superar el universo de las Ciencias Técnicas, de modo que se encuentran carreras con diferentes modos de percepción de la vida y de la realidad social en la que se encuentran, corresponde en este momento el cargo de Decana de esta Facultad a Silvia Vázquez Cedeño, desde 1999 hasta 2001 y por razones de superación profesional (Doctorado) que exige estos cargos en la Universidad cienfueguera opta por la liberación del cargo y en su lugar asume la Doctora Marianela Morales Calatayud.

Durante este desempeño se diversifica la gama de carreras de esta Facultad en los años en que correspondientes a 2001 hasta 2006, crece de este modo la Facultad en estudiantes, carreras y modalidades de estudio, llevando la Ciencias Sociales a los diferentes municipios con la Universalización.

A partir del año 2006 ocupa la dirección de la Facultad Yailén Monzón Brugueras que se desempeña como Decana hasta el presente año 2010. Varias han sido las personas que han desempeñado las funciones de Decana⁴⁶, pero formalmente las Decanas que ha tenido la Facultad son las que se mencionan anteriormente.

Actualmente en esta Facultad laboran 121 trabajadores, de ellos el 95% son mujeres tanto docentes como no docentes, éstas últimas desempeñan funciones como secretarias, recepcionistas...; el resto de las féminas se desenvuelve en los principales ejes de la Educación Superior cubana: docencia, investigación y lo académico. Algunas han desempeñado funciones relacionadas con la dirección de los procesos de la Facultad. Es importante resaltar que en este estudio se trabaja con la totalidad de las mujeres, porque el objetivo fundamental es caracterizar el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

⁴⁶ **Nota de la autora:** las funciones de Decana corresponde a las personas que ocupan este cargo de dirección cuando la Decana se encuentra liberada, ya sea por funciones profesionales o personales. La política de cuadro especifica quienes son estas personas que a lo largo de la historia de la Facultad la mayoría han sido mujeres, solo un hombre ha desempeñado esta función. Para una mayor información ver anexo I

Capítulo II

Capítulo II: Fundamentación Metodológica.

En este capítulo se establecen las bases metodológicas para la investigación. A partir de la presentación del Diseño Metodológico, con la correspondiente operacionalización y la conceptualización del estudio. Se realiza la argumentación de la necesidad de emplear la metodología cualitativa, aplicando el estudio de casos como proceder metodológico, así como la obtención de información relevante a partir de métodos y técnicas entre los que se encuentran la encuesta en la modalidad de cuestionario, la entrevista en profundidad y el test de Rotter como técnica empleada en los estudios de casos.

2.1 El diseño de la investigación.

Tema: Género, mujer y empoderamiento.

Título: El empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas: un estudio de caso.

Situación problemática:

La Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez se ha caracterizado a lo largo de su historia por la formación de profesionales de las Ciencias Técnicas. La Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas emerge y se fortalece en la última década y potencia las habilidades y competencias desarrolladas por las mujeres que aquí se desempeñan. La llegada de las féminas a cargos de dirección y los excelentes resultados tanto docentes como investigativos, evidencian un cambio cualitativo y cuantitativo del empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Problema:

¿Cuáles son las características del empoderamiento femenino que se ponen de manifiesto en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez?

Objetivos:

General:

- Caracterizar el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Específicos:

- Identificar los elementos que tipifican y distinguen el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.
- Analizar la auto-percepción sobre empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

2.2 Tipo de investigación:

La investigación en cuestión pretende caracterizar el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, tomando como punto de partida esta facultad dentro de la Universidad, por el significativo porcentaje de mujeres que trabajan dentro de esta facultad, las carreras afines con el corte humanístico, que permite esclarecer los fenómenos sociales desde los puntos de partida y generar una cosmovisión de la sociedad en la que se encuentra desde el punto de vista social; es la facultad más joven de la Universidad y tradicionalmente desde su fundación ha estado encabezada por mujeres que ocuparon diferentes cargos directivos, que se encuentran en correspondencia con algunos aspectos del empoderamiento femenino.

El tipo de investigación que se realizará es exploratoria y descriptiva, porque estos estudios se realizan a partir de un tema o problema investigativo poco estudiado o que no haya sido tratado con anterioridad porque: “los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren

cruciales los investigadores de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables”⁴⁷.

Esta es una investigación que no conlleva hipótesis⁴⁸, tiene un carácter exploratorio y descriptivo. Estas investigaciones se basan en la medición con la mayor precisión posible, vinculada a conceptos, busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno sometido a análisis, es decir describir lo que se investiga, que en este caso el empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Esta investigación permite conocer las características del empoderamiento femenino en la facultad humanística, donde desde su creación ha potenciado al máximo las habilidades y capacidades de las mujeres, permitiéndole comportarse de manera activa y productiva en la esfera educacional.

2.3 Conceptualización de la Investigación:

- ü **Género**: El género es una construcción social, histórica y cultural de los seres humanos hacen en función de su nacimiento, por lo que es un producto social, con el que se logran las interpretaciones de lo masculino y lo femenino que varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentra relacionado con la perspectiva desde la que se enfoque.

⁴⁷ Dankhe, G. L. Investigación y Comunicación. __ En: Hernández Sampier, Roberto. Metodología de la Investigación I. __ La Habana: Editorial Félix Varela, 2003. p.170.

⁴⁸ **Nota de la autora:** se plantea que las investigaciones exploratorias no conllevan hipótesis necesariamente, y que pueden presentar ideas a defender, pero no es el caso de esta investigación por el estado primario en que se encuentra, no existiendo investigaciones relacionadas con el tema en los centros de investigación de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez.

- ü **Rol de Género:** Es la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de diversos papeles en la vida sexual (padre, madre; esposo, esposa; amigo, amiga; etc.), por lo que se manifiesta de una manera peculiar donde el individuo interpreta, construye y expresa en su conducta cotidiana los modelos genéricos que para su sexo establece la sociedad en que vive.
- ü **Estereotipos:** Imagen social emocionalmente matizada acerca de individuos o de hechos de la realidad, que se caracterizan por su simplificación y esquematismo, al fijar, sin fundamento objetivo, determinados rasgos y cualidades que son generalizados en la sociedad.⁴⁹
- ü **Perspectiva de género:** Contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar las brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.
- ü **Auto-percepción:** Proceso reflexivo en el que el individuo hace una imagen de él mismo, establece las características principales con las que cuenta, así como sus cualidades y defectos; supone el conocimiento propio y la fortaleza de la autoestima, la movilización en función de la superación personal y la forma de ejecutar el proyecto de vida.⁵⁰
- ü **Empoderamiento:** proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se

⁴⁹Moya, Miguel. Psicología Social: Percepción Social y de Personas. _ _España: Editorial Mc. Graw Hill., 1994. _ _ p.93.

⁵⁰ Nota de la autora: para elaborar este concepto se consultan algunas páginas de internet, que abordan el tema de la auto-percepción, entre las que se pueden citar: <http://definicion.de/percepcion/> <http://www.psicopedagogia.com/definicion/autoconocimiento> consultadas el 20 y 21 de mayo de 2010

movilizan para obtener mayor acción política, social, profesional y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones.

- ü **Empoderamiento femenino:** un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de la inseguridad, dependencia y marginalización a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida, refiérenosle al fortalecimiento de las potencialidades de las mujeres.

2.4 El Estudio de Casos

Encontrar una definición exacta en bibliografías dedicadas a la metodología de la investigación cualitativa sobre los **“Estudio de casos”**, resulta ardua tarea. La infinidad de autores que se refieren al tema no concuerdan en llamarlo método o estrategia. Tal es el caso de Denny (1978) lo asocia con un examen completo e intenso de una faceta o de acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo⁵¹, otros como MacDonald y Walker (1977) hacen alusión a un examen de caso en acción.⁵²

Uno de los investigadores que refiere el tema del Estudio de Caso es Patton(1980)que lo define como una forma particular de recoger, organizar y analizar datos, es un proceso de indagación en el que se realiza un examen detallado.⁵³

Lo que si queda claramente establecido es que este **“proceder metodológico”**⁵⁴ tiene un carácter particularista; -determinado por la

⁵¹ Rodríguez Gómez, Gregorio. Metodología de la investigación cualitativa.

⁵² Rodríguez Gómez, Gregorio. Metodología de la investigación cualitativa.

⁵³ Rodríguez Gómez, Gregorio. Metodología de la investigación cualitativa.

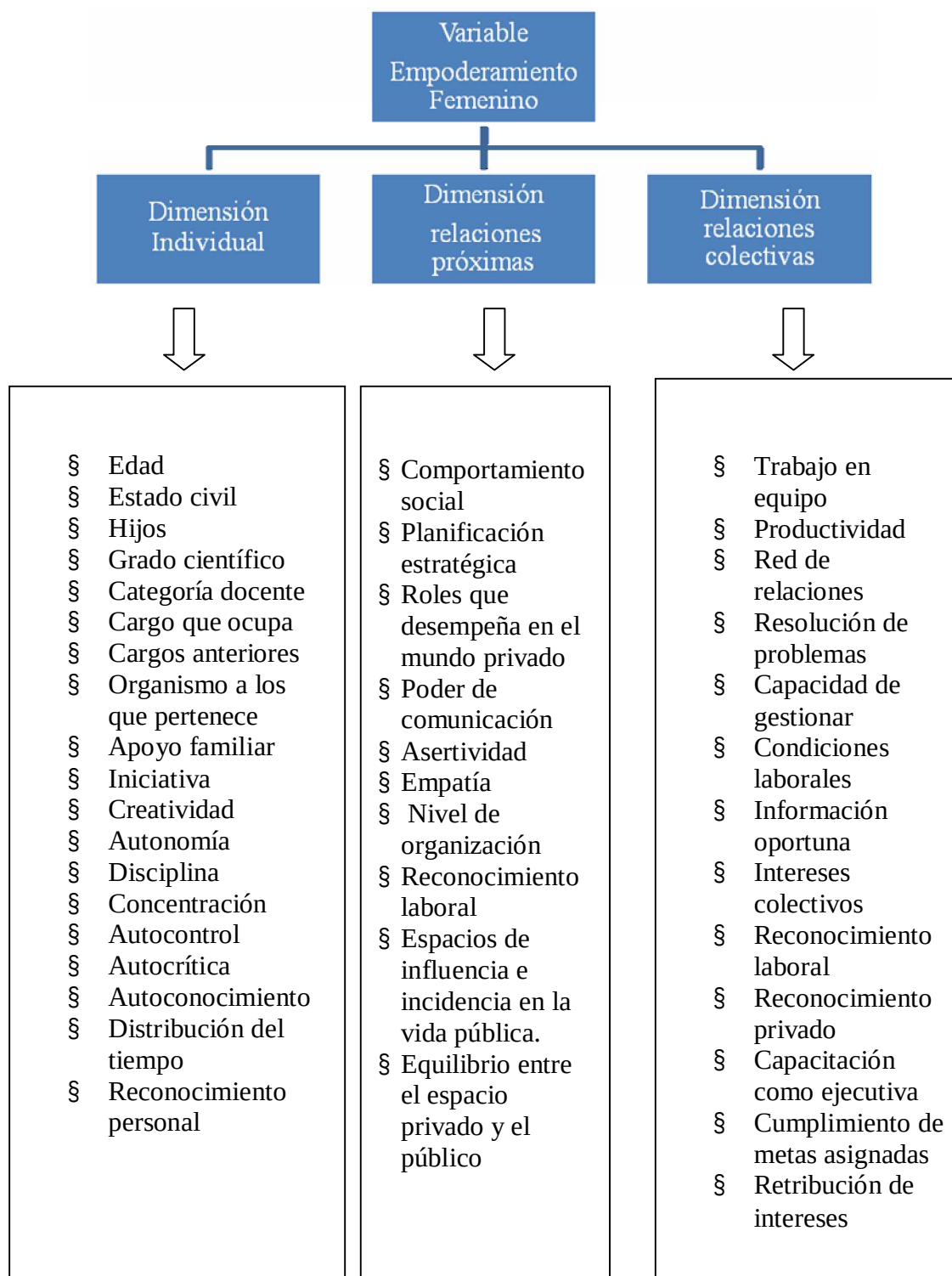
⁵⁴ **Nota de la autora:** en “Metodología de la investigación cualitativa” de Gregorio Rodríguez y otros, se realiza una breve referencia a los desacuerdos de las diferentes visiones, concepciones y clasificaciones. En el presente estudio se le nombra **Proceder metodológico**.

centralidad en una situación suceso o fenómeno concreto- descriptivo, heurístico e inductivo. Se le suma a estas peculiaridades que es de gran utilidad para el análisis de problemas prácticos, situaciones o acontecimientos que ocurren en la cotidianidad. La única exigencia es que posea un límite físico o social que le confiera identidad.

Permite centrar la atención en instituciones, fenómenos sociales y personas que se consideren típicas o que se elige de manera intencional, para obtener información amplia y profunda de los diversos aspectos, manifestaciones y situaciones que ha tenido el caso objeto de estudio. Por tales características, la presente investigación se plantea un estudio de casos, por su objeto de investigación y para cumplimentar los objetivos planteados.

Dentro de la tipología establecida se cataloga esta investigación como un estudio de caso único, tomando como campo de investigación la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, encontrándose dentro de la modalidad histórico – organizativo, permitiendo constatar la evolución de la institución desde sus inicios hasta el nivel actual, quedando establecido en el caso en cuestión un período de 10 años.

2.5 Operacionalización de la variable de la Investigación :



2.6 El cuestionario como recogida de información.

El cuestionario es una forma que adopta la encuesta caracterizada por la aplicación de un instrumento o formulario impreso destinado a obtener datos sin que sea necesaria la mediación directa del encuestador⁵⁵. En su uso predomina, por tanto, una relación impersonal con el encuestado que no requiere explicitar su identificación. Un cuestionario es una lista de preguntas elaborada con el objetivo de obtener la información correspondiente a las preguntas de evaluación.

La elección de esta forma se produce cuando existe interés de sondear un número relativamente amplio de personas a las que se suele formular determinado número de preguntas. Las respuestas a estas preguntas se anotan de modo textual o codificado según corresponda, que en este caso se utiliza una muestra de 40 personas de ambos géneros, para obtener información que proporcionan las mujeres y la percepción que tienen los hombres de este fenómeno.

En el caso de esta investigación se utiliza un test de completar frases⁵⁶ par que los encuestados expresen sus verdaderos sentimientos, ideas u opiniones, donde se logra un acercamiento tanto en la esfera laboral como en la personal⁵⁷, para este instrumento la muestra es de 35 personas tanto hombres como mujeres, proporciona información relacionada con el proyecto de vida de estas personas, donde se trabajan tres indicadores fundamentales entre los que se encuentra lo personal, la familia y el trabajo. Este instrumento aporta de forma determinante el componente psicosocial y corrobora los datos obtenidos en el cuestionario.

⁵⁵ Ver Anexo II

⁵⁶ Ver Anexo III

⁵⁷ Nota de la autora: este test también es conocido como Rotter, se utiliza frecuentemente en los estudios de casos psicológicos, para lograr la familiarización con las expectativas y sueños con que cuentan los pacientes. En el caso de la investigación se utiliza para realizar una exploración relacionada con el proyecto de vida de la población que se estudia.

2.7 La entrevista en Profundidad

Otra técnica que se realizará es la **Entrevista en profundidad** que permite obtener el punto de vista de los miembros o participantes en una cultura. Es uno de los medios para acceder a los conocimientos, creencias, valoraciones, ideologías, significados sociales imágenes nociones ideas estereotipos, rituales de la vida del grupo social o cultura estudiada, obteniendo datos en el propio lenguaje de los sujetos.

“Las entrevistas pueden ser a individuos o grupos, hechas por personas cuidadosamente seleccionadas, a fin de obtener información sobre hechos o sobre representaciones mentales, de la que se analiza su grado de pertinencia, validez y fiabilidad con respecto a los objetivos propios de la recogida de información”⁵⁸

Según Spradley puede ser definida como “una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo nuevos elementos que ayuden al informante a comportarse como tal.”⁵⁹

Esta técnica suele realizarse en una situación abierta, donde existe mayor flexibilidad y libertad, tanto por parte del entrevistado como del entrevistador. Estas sesiones en las que participa el investigador con el entrevistado suelen sucederse durante largo tiempo, por lo general siempre se tiene un propósito explícito en la que se presenten explicaciones sobre un determinado tema y comienzan a realizarse las preguntas.

Las entrevistas⁶⁰ se aplican a 13 mujeres, en este caso si se toman solo a las féminas, porque son el eje principal de esta investigación, de esta forma se amplían los resultados obtenidos con los instrumentos anteriores, permanecen en el anonimato estas personas, aunque se considera necesario resaltar que

⁵⁸ De Katele, Jean-Marie. Metodología para la recogida de información. __ España: Editorial La Muralla, S.A., 1995. __ p.18.

⁵⁹ Rodríguez Gómez, Gregorio. Metodología de la investigación cualitativa. __ La Habana: Editorial Félix Varela, 2004.--p-185.

⁶⁰ Ver anexo IV

son mujeres que han tenido un desempeño laboral abarcador y que se han desempeñado en diferentes cargos directivos.

2.8 Selección de la Muestra:

El muestreo realizado en la investigación es *no probabilístico*. Los sujetos de la investigación no se escogieron aleatoriamente debido a las características cualitativas de este estudio y los elementos exploratorios de la investigación.

Para las encuestas se realizó un muestreo estratégico puesto que la selección es el resultado de fundamentos subjetivos que concuerdan con los objetivos investigativos y pretenden obtener un conocimiento específico de la realidad en la que se investiga. Se incluyen sujetos de ambos género, para un total de 40 encuestados, de ellos 10 hombres y 30 mujeres. En el test de Rotter se utiliza una muestra de 28 personas, 7 hombres y 21 mujeres.

Para las entrevistas se utiliza el muestreo de tipo intencional ya que se determinaron los sujetos implicados a partir de los intereses y la profundidad de la información que se necesitaba obtener como soporte investigativo y para lograr además, obtener novedosos argumentos de acuerdo al conocimiento del término empoderamiento, la inclusión de la mujer en la vida social, su reconocimiento, participación y toma de decisiones.

Se entrevistan 13 mujeres, entre ellas las tres Decanas de la Facultad de Humanidades, las mujeres que han desempeñado las funciones de Decana, así como otros cargos directivos y administrativos. Mujeres que cuentan con el poder formal y legítimo, así como con el informal que es de igual reconocimiento, pero que no tiene una base legal que lo instituya.

Capítulo III

Capítulo III: Análisis de resultados de la investigación.

El análisis de los resultados de investigación supone un proceso en el que se organizan los datos por las técnicas que se aplican, entre ellas se encuentra la entrevista en profundidad, el cuestionario y el Test de Rotter para vincular los aspectos del proyecto de vida con el empoderamiento femenino, esta es una técnica psicológica que permite corroborar la información que se obtiene y que se utiliza fundamentalmente en los estudios de casos. A continuación se presentan los la información recogida a partir de las entrevistas en profundidad

3.1 ¿Entrevistadas empoderadas?

La posición asumida por lo hombre a lo largo de la historia demuestra su posición patriarcal, en la que el hombre es el que asume el espacio público, como trabajador y actor de las redes sociales de la vida cotidiana. La tradición cuenta de su lado, de hombres que han ocupado en todo momento el rol de trabajador, basado en la división del trabajo según los sexos. La mujer ocupa el espacio de subordinación en el plano privado, donde su vida transcurre en el hogar, dedicada a la concepción y crianza de los hijos siente la necesidad de incluir sus acciones en la sociedad donde vive.

Largo y duro ha sido el camino que ha tenido que transitar la mujer para alcanzar un ápice de reconocimiento que socialmente ha ganado. El papel que ha asumido el hombre y que han compartido también las mujeres como parte de esa misma formación lleva a una revalorización de las conductas aprehendidas desde las concepciones patriarcales y culturales que ponen de manifiesto patrones socioculturales donde condicionan a la mujer a los roles de madre y esposa, eje principal de la vida que transcurre en la familia.

La invasión, por llamarlo de algún modo, de las mujeres en el mundo público y la posibilidad de desarrollo que le ha proporcionado la sociedad cubana y con ella el proceso revolucionario indican el camino a transitar para lograr la

equidad de género, que constituye uno de los Retos del Milenio a cumplir internacionalmente.

La educación cubana desde el punto de vista formativo ha proporcionado a las mujeres las herramientas para llegar a ser profesionales en diversas áreas y campos de la ciencia. La mujer en Cuba siempre que decida ser profesional tiene las mismas posibilidades que los hombres, por ejemplo ganar el mismo salario, ocupar los mismos puestos y cargo laborales; independientemente de la histórica especialización según los sexos, dada porque los hombre se identifican en su mayoría con las Ciencias Naturales y las mujeres se vinculan mayoritariamente con las ramas de las Humanidades y las Ciencias Sociales.

La realidad es rica en diferencias entre hombres y mujeres desde los constructos sociales y es cierto que la mujer se identifica con la parte psicológica y emocional que se plantea. La balanza en ese sentido se encuentra favoreciendo a los hombres, pero potenciando a las mujeres que han tenido éxito como directivas. Una de las entrevistadas plantea que...

“...Detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer, pero no necesariamente detrás de una gran mujer hay un gran hombre y entonces ella sigue siendo una gran mujer...”⁶¹

¿Por qué sigue siendo una gran mujer? Las mujeres cubanas están acostumbradas a realizar muchas tareas, a la diversidad de roles que deben asumir en el orden personal y laboral, lo profesional, lo académico, lo investigativo y lo directivo, se dice que es multitarea.

Tienen la capacidad de diversificar actividades y tareas, organizar el tiempo, desarrollar competencias y habilidades concernidas al ejercicio del poder, son buenas profesionales y muchas tienen aptitudes de liderazgo. El hecho de que una mujer sea directivo le impone un esfuerzo y sacrificio mayor en lo laboral y personal, sobre todo en lo último, por lo que se hace necesario compartir tareas y responsabilidades en el hogar, puesto que son escasos los hombres que asumen una actitud reflexiva respecto al espacio donde se socializa la crianza

⁶¹ Ver anexo V

de los hijos y la atención del hogar, asumiendo en ocasiones conductas machistas.

Las prioridades de estas mujeres tienen puntos de contacto en las esferas de lo personal y lo laboral. Al trabajar en la Universidad se sienten comprometidas con la superación profesional, que es una exigencia del medio en el que se desempeñan, pero que al mismo tiempo pasa a ser un compromiso con ellas mismas. El 15.4% de las entrevistadas son Máster y Doctoras y han desempeñado cargos de dirección como es el ser Decana de la Facultad, el 53.8% es Máster y se encuentra en proceso Doctoral, con la fase curricular vencida. El 23.1% se localiza en funciones de Doctorado sin antes haber realizado una Maestría, el 8.5% se concentra en los estudios de Maestría.

Categoría Docente	
Instructor	15.3%
Asistente	54.4%
Auxiliar	15.2%
Titular	15.2%

Es importante resaltar que en la Universidad de Cienfuegos los cargos administrativos aparecen vinculados con la superación investigativa y docente. Entonces otro aspecto que se prioriza en la vida de estas mujeres es el cambio de categoría docente para sentir la inclusión y reconocimiento en el espacio público universitario. De ellas el 15.2% pertenecen a la categoría de Instructor, el 54.4% a la categoría de Asistente, el 15.2% es Auxiliar y el 15.2% ostenta la categoría de Titular. La mayor cantidad de entrevistadas pertenecen a la categoría docente de Asistente porque son jóvenes, egresadas de las propias carreras de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, es decir, tienen pocos años de graduadas y para el cambio de categoría docente es una exigencia tener un número mínimo determinado de años en la Educación Superior.

Superación profesional (Categoría Científica)	
Tesis de Maestría	8.5%
Tesis de Doctorado	21.3%
Máster y vías de tesis doctoral	53.8%
Máster y Doctoras	15.4%

Estas son las líneas fundamentales de las prioridades que coinciden en lo laboral y lo personal, lo que implica una superación constante por parte de las féminas. En el ámbito laboral muchas de ellas se encuentran desempeñando cargos directivos o administrativos, por lo que las primacía en lo laboral se enfoca a las investigaciones, la participación en proyectos comunitarios y universitarios, logando implicar a estudiantes y profesionales en distintas actividades. Continúan en la auto-preparación, para ser mejores profesores cada día y cumplir con lo que corresponde en el aula y lo que compete en la dirección de los Departamentos y la propia conducción de la Facultad.

La preferencia en lo personal, se relaciona con el tiempo que se pasa con la familia, la atención a los hijos, esposos, padres, la afectiva de las mujeres. Varias tienen como metas a largo plazo la construcción de una familia, siendo indispensable para esto una casa, como estructura física en la que se desarrolla la entramada crianza y socialización de la vida familiar y de los hijos. Esto se debe a que son mujeres jóvenes en su mayoría y piensan en un futuro un poco distante, esto sucede por la propia modernización y la complejidad de la vida cotidiana; en la que existe un cambio de mentalidad y de los modelos tradicionales de femineidad y masculinidad de las nuevas generaciones. Donde se admite que no es determinante tener hijos a una edad establecida, que pueden concebirlos o no, todo se encuentra en función de las necesidades, aspiraciones y decisiones que asuma la mujer en determinados momentos de su vida personal, laboral y profesional.

El ocupar cargos directivos o administrativos supone un mayor sacrificio y responsabilidad para las féminas, donde todas las entrevistadas admiten se vuelve más compleja la vida laboral y por supuesto la personal. Una de las

particularidades que tiene la dirección en la Universidad de Cienfuegos y específicamente en la Facultad de Humanidades es que son procesos complejos, que llevan mucho trabajo, mucho tiempo y en ocasiones se lleva trabajo para la casa. Todas las funciones administrativas crean una responsabilidad mayor desde el cargo que se asume, pero que no exonera las responsabilidades y la preparación para impartir la docencia y realizar investigaciones.

Es un proceso que añade funciones laborales al propio trabajo que se desempeñaba con anterioridad. Influye esto en la vida personal porque la distribución del tiempo se hace necesaria y con ella el priorizar determinadas actividades, ya sea en lo laboral o en lo privado. En cuanto a lo laboral el ser Jefe implica más responsabilidad, mayor cantidad de trabajo, el asistir a reuniones con el Consejo de Dirección Universitario y presidir reuniones en la Propia Facultad.

La asunción consciente de cargos directivos, de forma legislada y con esto se hace referencia a cargos de Decana y Vicedecana, involucra el hacer uso del poder que se tiene por nombramiento. Esto conlleva a un cambio de las relaciones sociales dentro y fuera de la Universidad, trae consigo un reconocimiento implícito a nivel de la sociedad, donde las personas etiquetan al individuo que se encuentra desempeñando roles administrativos y sociales, que tradicionalmente han sido asumidos por figuras masculinas, en este caso el rol de la mujer se destaca como trabajadora y como actora de la vida social. En cada lugar donde se encuentre es reconocida como Jefa, como líder, como Decana de una Facultad.

La manera en que esto condiciona la vida personal de las directivas es que tiene más estrés, toma de decisiones significativas, participan en la formación de miles de estudiantes que serán los futuros profesionales de este país y las aptitudes de líder que tengan las personas que lo están desempeñando. La dirigente debe poseer ciertas actitudes de liderazgo, proceso en el que se utilizan las características propias de las mujeres para de cierto modo humanizar la institución en la que se trabaja y que en el caso de la Facultad de

Ciencias Sociales y Humanísticas influye la tendencia de que las mujeres estudien y trabajen en carreras afines a las Humanidades.

El 90% de las opiniones que se consultan alegan haber renunciado a aspectos en el espacio hogareño y de la familia para cumplir con actividades y tareas correspondientes a los cargos que desempeñan. En ocasiones las renunciadas se encuentran en la propia superación profesional, en el área investigativa, la publicación de artículos, la participación en eventos, las misiones y los viajes académicos. Esto repercute en el tiempo que se dedica a la familia, por lo que se puede decir que hay momentos en que someten su vida personal a la laboral, por cuestiones del cargo y se especifica a lo laboral porque es donde mayor desempeño se tiene, no siendo así en lo profesional, que es más amplio y que en la Universidad implica lo académico, lo investigativo y lo científico.

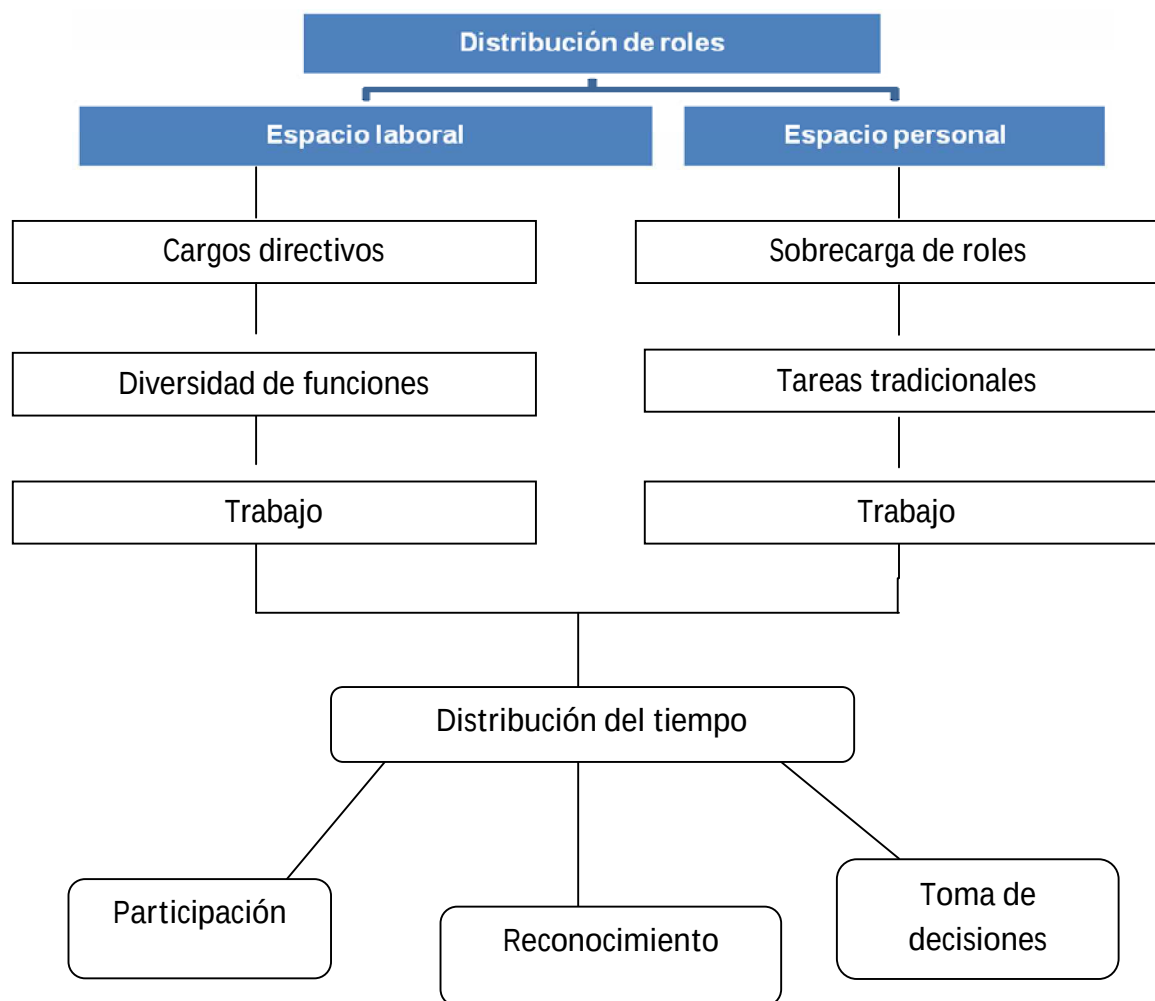


Figura No.1 Distribución de roles de la mujer en lo laboral y lo personal.

Dentro de las decisiones más significativas que han tomado estas mujeres se encuentran las relacionadas con la familia y el trabajo que realizan en la Facultad. Se asume una secuencia lógica que inicia con la necesidad constante de la superación. Los estudios preuniversitarios marcan el inicio de la vida profesional, en esa etapa se elige el área del conocimiento con que se identifican. Las carreras relacionadas con la Ciencias Sociales y el perfil Humanístico proporcionan herramientas para las funciones de la vida personal y profesional de las entrevistadas, en la manera de apreciar y aceptar determinados fenómenos y los modos de actuación que se asumen en la vida cotidiana.

El período de adiestramiento y servicio social lo cumplen en la Universidad de Cienfuegos como trabajadores de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, en el rol de profesoras de las distintas asignaturas y Departamentos. Esto supone una superación constante exigida por el medio donde se desenvuelven en los aspectos académicos, científico e investigativo. El trabajar en la Universidad y dentro de esta Facultad se relaciona con la ocupación de cargos laborales y administrativos y finaliza esta sucesión con la liberación de los cargos que se encuentran ocupando.

Estas decisiones corresponden a la dimensión laboral, pero se vinculan estrechamente con el ámbito familiar y personal. Este es un factor subjetivo que se encuentra mediando por el rango etéreo al que pertenezcan las entrevistadas. Resulta importante resaltar que la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, es joven en su desempeño, que la mayoría de los profesionales que trabajan son jóvenes (25-35) y por tanto las decisiones que toman en la vida personal se vinculan con las relaciones de pareja, el formar una familia, tener hijos cuando las condiciones materiales se encuentran creadas o así ellas lo decidan. Se maneja el concepto de que no es necesario tener hijos en la juventud de la vida, que se puede esperar a que se cuente con más madurez psicológica y en algunos casos no tener hijos; porque se encuentran en la etapa límite y puede ser un riesgo, porque le dedica más tiempo a la vida profesional o porque le tiempo de tener hijos ya pasó.

El 54.4% de las mujeres entrevistadas tienen hijos, plantean que ha sido difícil tener que desempeñar cargos con hijos pequeños, a medida que crecen se vuelve menos complejo, pero siempre están ahí, por lo que hay que dedicarles tiempo, ya que es una de las decisiones significativas que tuvieron que tomar en algún momento de su vida. El 45.6% que no tiene hijos piensa que es más fácil dirigir sin hijos, ya que se tiene más tiempo para la vida laboral y directiva, las responsabilidades no son las mismas y eso se da por sentado, justificando en cierta medida el postergar la maternidad con los supuestos beneficios que ella conlleva; otro de los factores es que las relaciones de parejas toman las decisiones en conjunto y la vida moderna implica e impone la superación, la

investigación y una serie de responsabilidades y actitudes que retrasan el proceso de engendrar un hijo.

La entramada red de relaciones sociales, la clasificación y el etiquetar a las mujeres supone conductas aprehendidas en la que los roles de la mujer se relaciona con la tenencia de los hijos, porque es la biológicamente está condicionada para hacerlo y en muchas de las mujeres cubanas es un reto y un sueño, pero de ella depende cuando será el momento y si decide que así sea o no. Este es un factor donde las mujeres tienen la plena facultad de tomar decisiones y ser actoras de sus propias vidas, como eje en la familia y partícipe del contexto laboral universitario.

Las mujeres de mayor edad (más de 45 años), que ya tiene su familia construida, que tienen una mayor responsabilidad y compromiso con la familia, alegan haber tomado decisiones que implican la crianza de los hijos, la necesidad de incluirlos en la vida social, de potenciar sus habilidades, de ayudarlo, educarlos y comprenderlos; así como lograr que ser hagan profesionales y “personas de bien”.

El futuro es una de las condiciones por las que se toman decisiones en el presente. El ser humano es de naturaleza un soñador, que planifica y aspira siempre a cosas mejores, ya sea en el trabajo o en la familia, pero siempre sueña. Estos sueños podían ser metas, aspiraciones u objetivos, como se le quiera llamar, pero lo cierto es que están ahí.

Las aspiraciones personales se enfocan a la construcción de un familia y en caso de que ya exista la planificación dentro de ella, el cómo deben ser las cosas, si es necesario tener otro hijo etc., la salud es algo que prima, el tener un buen estado de salud y una calidad de vida mejor. La felicidad también es importante dentro de las familias de estas mujeres, o estados de felicidad, que vienen aparejados con la paz, la tranquilidad, la armonía familiar y personal que permite tener mejores resultados en la vida profesional y laboral.

En lo laboral las metas radican en lo relacionado con los objetivos específicos que cada persona se trace y que se relacionan con las investigaciones y la

superación académica, logra un desarrollo profesional, para lograr trabajar lo mejor posible, de forma tal que se logre un equilibrio entre el trabajo y los roles que desempeñan en el hogar.

Tener una buena relación con los compañeros de trabajo, porque en realidad las personas que tienen cargos jerárquicos en la Facultad ven a los subordinados como compañeros de trabajo, que en realidad lo son, pero lo que se intenta vislumbrar es que ningún momento se encuentra mediando las relaciones de poder, existe un respeto y un reconocimiento social y administrativo, aunque en instancia son todos seres humanos que trabajan para un fin común: la educación y preparación de los futuros profesionales de este país. Por lo que se hace necesario legar la experiencia a las generaciones que se encuentra en formación y otra meta es ser siempre ejemplo para los estudiantes que se encuentran en la aulas, el sentimiento de compromiso para con los alumnos, para de cierta forma corresponder al ejemplo que son los profesores que estas mujeres han tenido a lo largo de sus vidas.

Los acontecimientos que han marcado las vidas de las entrevistadas son de índole personal y se encuentran condicionados por el factor de la subjetividad, el entorno social donde han desempeñado la mayor parte de su vidas, así como, patrones y conductas aprendidas con los diferentes agentes de la socialización, la familia, la casa, las escuelas por las que han transitado, el centro de trabajo donde se encuentran ahora y el medio sociocultural en el que se desempeña.

Los acontecimientos, vivencias, o personas que han influido en la vida de las mujeres que se entrevistan se encuentran dentro del plano personal, teniendo una fuerte carga psicológica para ellas. El lugar donde se nace, el apego a las tradiciones y a la propia identidad del territorio, mediado por las relaciones interpersonales, las relaciones de vecindad y el trato con la familia. Desde edades tempranas la familia es la encargada del proceso de formación de valores y hábitos que se tendrá por el resto de la vida, por lo que juega un rol determinante la comunicación, el dialogo, la forma de expresión y comprensión que se mantenga con esas personas.

Esto se suma con el camino que puede transcurrir el ser humano en Cuba, donde puede asistir a las escuelas, las oportunidades son iguales para todos, donde la enseñanza universitaria es una de esas opciones y estas mujeres se reconocen a sí mismas en la superación, al estudiar una carrera universitaria, que en estos casos se relaciona con el perfil de las Ciencias Sociales. La identificación con la esfera de las Humanidades donde se adquieren las herramientas para la profesión, así como el compromiso y los retos que debe asumir en la integración de la realidad laboral, con la académica.

El desafío recae en el comprometimiento con las funciones que desempeña y la aspiración de ser mejor profesional y también mejor ser humano, teniendo buenas relaciones con el resto del colectivo de trabajo, lo que supone un reconocimiento laboral, social y familiar. Una de las ventajas que tiene la Universidad de Cienfuegos al ser una de las más jóvenes a nivel de país, pero que precisamente por eso las jóvenes generaciones tienen un protagonismo en esta esfera, son escuchadas las mujeres y en muchas de las ocasiones con discursos acertados.

Existe otro momento en la vida de las entrevistadas que recurre a la vida de pareja, la necesidad de construir una familia. El hecho de tener amigos, porque se considera la amistad una fuente de lealtad y fidelidad para con las personas, un lazo que va más allá de lo consanguíneo y que se establece con los amigos y las amigas.

La relación trabajo-familia se encuentra en dependencia de los cargos que las mujeres deben asumir en el entorno laboral. Independientemente de que el apoyo que pueda brindar la familia sea incondicional, se busca el reconocimiento de manera laboral, social y familiar. Las mujeres que tienen altos cargos jerárquicos son apoyadas en el plano familiar pero reconocen que el tiempo que le dedican al hogar es menor que el que ofrecerían en caso de no tener funciones directivas que implican mayor compromiso y responsabilidad en lo laboral, asumen por tanto la doble carga que tiene la mujer trabajadora de la sociedad cubana, es madre, esposa y trabajadora en muchos casos con compromisos directivos y administrativos.

Se refiere que las tareas del hogar que deben desempeñar las mujeres en los roles tradicionalmente aprendidos son apoyadas por la familia, las personas con las que se convive, pero las conductas que se han reproducido a lo largo de la historia de la humanidad y con mayor fuerza en Latinoamérica, que no se alejan de la realidad cubana infieren la etiqueta en que mujer debe ser la que lava, plancha, cocina... por lo que alegan:

“Por ejemplo en la casa puede que haya cosas que mi hijo y mi esposo puedan hacer y puede que me las dejen a mí, que pueden hacer ellos y me la dejen a mí por ser yo mujer, porque me compete a mí, pude ser también un problema de formación de ellos, que yo he tenido culpa también en la formación de mi hijo, tal vez no del todo pero si me siento reconocida, apoyada, respaldada.”⁶²

Se considera a la mujer como una categoría social, una sensación sentida, una identidad subjetiva construida socioculturalmente, aprehendida y reproducida histórica, social y culturalmente, donde los patrones de la sociedad patriarcal depende de la educación de cada individuo, desde la familia hasta los procesos de socialización.

Plantean que las familias de estas mujeres se sienten orgullosas de ellas, que la percepción que tienen sobre ellas es siempre positiva, porque implica ser mejor persona, la superación tanto en la vida personal como en la profesional y son capaces de obtener resultados satisfactorios a pesar del nivel tan grande compromiso y responsabilidad con que tiene que lidiar a diario. Lo importante para ellas es saber que se sienten reconocidas, apoyadas y consideran que es reconfortante saber que la familia piense así.

El trabajo en las Universidades Cubanas requiere que los profesionales sean buenos docentes, capaces de instruir y educar a los alumnos, que investiguen en áreas del conocimiento con las que se encuentran relacionados y que se superen en cuanto a categoría científica y docente. Esto requiere tiempo, esfuerzo adicional, apoyo y respaldo. La dirección involucra el buen trato a los subordinados, las buenas relaciones interpersonales que favorecen el clima

⁶² Ver Anexo IV

laboral que ayuda a la dirección. El trabajar en equipo, donde cada cual conozca cuáles son las tareas que le corresponden y se sienta comprometido para con la profesión, la dirección y con ella misma.

Existe una opinión común en cuanto a los procesos directivos en la Universidad de Cienfuegos y específicamente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas; es un proceso complejo y difícil, porque esta Facultad es la última que se creó, la que más carreras tiene, ya sea en las modalidades de Curso Regular Diurno (CRD), Curso Para Trabajadores (CPT), la Universalización y la Educación a Distancia, abarca procesos sustantivos muy grandes que implica la formación de miles de graduados y profesionales; la mayoría del claustro de la Facultad son mujeres, en una Universidad de Ciencias Técnicas donde la formación de profesionales y el trazado de los planes de carreras lo hacen los hombres, pues ha sido un reto que las mujeres dirijan y que se reconozca los buenos resultados alcanzados en todas las esferas y a todas las instancias.

Esto supone un “choque” con las convicciones establecidas desde años anteriores en que la Universidad de Cienfuegos adquiere su relevancia a partir de las carreras técnicas que se estudiaban y se estudian actualmente. La revitalización de la Universidad se aprecia con la apertura de las carreras de corte Humanístico y la necesidad de una Facultad de Ciencias Sociales que plantea una revalorización de conductas aprendidas por la cultura patriarcal.

Demostrado ha quedado que la mujer en la Universidad de Cienfuegos se ha ganado el lugar privilegiado con el que cuenta, posibilitando que las mujeres formen parte activa de la Educación Superior en Cuba, específicamente en Cienfuegos por ser profesionales trabajadoras, docentes impecables, investigadoras activas, pero por encima de muchas cosas por no haber renunciado nunca a su condición de mujer y demostrar que es posible ser una alta figura dentro de la esfera pública.

En cuanto a la relación con los conflictos laborales en la Facultad de Humanidades se considera a las mujeres como una mayoría aplastante, donde

se concibe que una mujer tenga aptitudes y actitudes para ocupar cargos directivos, por lo que el género no es un factor determinante. En esta Facultad existen buenas relaciones interpersonales de forma general, donde los hombres reconocen y respetan el trabajo que las mujeres realizan, conocen el tiempo que las mujeres necesitan dedicar a la casa y la crianza de los hijos y sobre muchas cosas las respetan, por su calidad de mujer y porque reconocen la importancia de sus trabajo para la facultad, para los Departamentos y para ellas como seres humanos y trabajadoras.

Los problemas que puedan presentarse en los centros de trabajos son inherentes a la condición sexual a la que pertenezcan los trabajadores, recaen en los diferentes puntos de vistas sobre los temas que se difieran, la forma de darle respuesta a los conflictos, el ser operativa en la soluciones. Las mujeres que han ocupado cargos de dirección de una jerarquía mayor y que le corresponde asistir a otros espacios que ya no solo hacen referencia a la Facultad, es decir, son escuchadas en el entorno directivo universitario alegan haber presentado problemas con los hombres de este medio. Puede que se encuentre relacionado con que sean mujeres, por las concepciones diferentes que tiene sobre la vida, el modo de actuación, la forma de visualizar y solucionar los problemas; o porque los hombres de la Universidad cienfueguera son tecnócratas y tienen preestablecidos los modos de actuación para determinados problemas, pero lo cierto es que existen conflictos a una escala macro entre hombres y mujeres.

El término empoderamiento ha sido tratado con un mayor auge en los últimos tiempos, donde se hace una mayor referencia a las relaciones de poder que se establecen en los diferentes espacios. Sobre si las entrevistadas tienen conocimiento del término y a qué creen que se hace referencia se encuentra una intuición incipiente de la palabra, que se relaciona con poder.

Se asocia a las relaciones de poder, la adquisición y acceso al poder, aunque no conocen la definición conceptual, desde el punto de vista teórico, científico o categórico, no conocen los autores que han abordado el tema, puesta que las investigaciones de este tipo son pioneras en la Facultad, los estudios de

género son una temática actual que toma como centro de partida la reacción que existe entre hombres y mujeres. El empoderamiento viene a ser uno de los tantos vínculos en este tema.

Se vincula el empoderamiento a la capacidad de poder que ese tenga para ejercer diferentes funciones ya sea en lo laboral o en lo personal, es decir, asumir una realidad que sobrepasa a otros por la envergadura que tiene, de esta forma darle recursos, herramientas a los individuos para que sean capaces de tomar decisiones que se involucran con la gestión y la participación, es de cierto modo asumir el poder, ya sea formal o informal. Esto implica una revalorización de patrones con respecto a cómo ha sido visto el género históricamente.

Las mujeres actoras de la vida social tienen poder en diferentes sentidos, sobre lo que es el empoderamiento femenino las entrevistadas refieren:

“El hecho de que la mujer pueda tener la capacidad o la habilidad de dirigir determinado proyecto, no solamente tiene que ser un proyecto de trabajo sino que puede ser un proyecto personal... asumir una perspectiva de determinado proyecto en un momento de vida.”⁶³

“...el sentimiento (que pienso que no necesariamente tiene que ser igual al masculino) que la mujer dentro de su posición de Jefa o de determinado cargo de importancia se sienta con determinada autoridad...”⁶⁴

“Que la mujer sea capaz de tomar las riendas de su vida por decirlo de alguna manera y se sienta segura de lo que está haciendo y tener una fuerte autoestima”⁶⁵

“Es la forma en que la mujer se abre un espacio en la sociedad desde su profesión, puede ser en su centro de trabajo, en su vida personal para resaltar un poco su figura, es decir, imponer de alguna forma su figura con un nivel de alcance de determinado poder, puede ser un poder político, poder social, se

⁶³ Ver Anexo IV

⁶⁴ Ver Anexo IV

⁶⁵ Ver Anexo IV

*realiza como mujer en determinados espacios, como la mujer emerge ella misma de forma conscientemente ante la sociedad de forma general.*⁶⁶

Esta es la forma en que las mujeres entrevistadas reflejan el empoderamiento femenino, un proceso en el que las mujeres tienen la capacidad de dirigir determinados proyectos, ya sea ejerciendo funciones administrativas, directivas, de autoridad o vinculada con lo personal.

Es un sentimiento que realza la autoestima, donde la mujer toma las riendas de su propia vida y trabaja para lograr un lugar en la sociedad, que le pertenece porque así se lo ha ganado, que puede que sea reconocidas sus acciones o que el poder que tiene sea informal porque no lo ampara un documento legal, pero implica reconocimiento ante la sociedad, los compañeros de trabajo y la familia. De modo que obtenga resultados satisfactorios en su trabajo, que tenga cierto éxito y que implique participación y toma de decisiones.

Al finalizar la entrevista se les pedía a las participantes que definieran con una palabra a las mujeres trabajadoras de la Facultad de Humanidades.

Las respuestas abordan la doble carga que tiene que desempeñar las mujeres, como madres, trabajadoras y dirigentes, porque la mayoría de las féminas tienen problemas como todas las personas, tienen una familia que atender; pero además investigan, publican e imparten clases. El comprometimiento es otra de las virtudes de estas mujeres, son responsables y comprometidas con el trabajo profesional que se hace en la Facultad.

“Las mujeres de la Facultad de Humanidades siguen ahí a pesar de todo, a pesar de que todas tengan su familia, sus roles e el hogar, que son muchas porque las conozco a la mayoría, estén implicadas en otras cosas, hijos, nietos, siguen superándose, trabajando, cumpliendo con todo, con lo mismo que cumplen los hombres, a veces más que los hombres, entonces yo diría que son

⁶⁶Ver Anexo IV

*unas guerrilleras, unas luchadoras, mujeres que no desfallecen, yo diría que las incansables.*⁶⁷

La constancia, es otro de los factores que ha posibilitado que el trabajo de la Facultad salga adelante, porque verdaderamente hay que amar mucho lo que se hace para tener el compromiso, tanto las jóvenes como las un poco mayores, por lo que ser emprendedoras, es otra de las características de las féminas de la Facultad de Humanidades, porque hay que sobrepasar muchos obstáculos, que son sociales y muchas veces de desigualdades o inequidades de género, a veces son subestimadas, por el tradicional mito de que la mujer es sentimental y las conductas que se asumen se relaciona con la parte psicológica.

La creatividad es una estrategia que deben asumir muchas personas a lo largo de sus vidas, donde se imponen situaciones en la que hay que tomar decisiones, las trabajadoras de la Facultad son capaces de cumplir de forma responsable cada una de las tareas que convoca la Revolución, la dirección de la Universidad y la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Ser héroe implica sobresalir por encima de los demás por las actitudes y aptitudes con que se cuenta, por las habilidades y competencias capaces de desempeñar, por lo que las mujeres de esta Facultad pueden ser caracterizadas como heroínas anónimas, porque se desempeñan adecuadamente y obtienen resultados en las diferentes áreas de trabajo en la Facultad y la Universidad.

“...para mí son heroínas anónimas, por qué te digo anónimas porque cualquiera es una heroína, pero yo respeto y admiro mucho a muchas mujeres de esta Facultad, que hay millones de conflictos y están aquí y cumple y aportan todo y son incondicionales y se sacrifican y cuando tu le abres la puerta de la casa es un volcán, sin embargo están aquí y muchas son mamá y papá ¿son o no son heroínas anónimas? Y todos los días van para esa aula a

⁶⁷ Ver Anexo V

*dar clases, a enseñar, a tener la paciencia para enseñar y formar, son o no son heroínas...*⁶⁸

El empoderamiento implica reconocimiento, participación y toma de decisiones. Las mujeres de la Facultad de Humanidades se sienten empoderadas en los diferentes aspectos de la vida pública y la personal, pero asumen la postura de que la familia está primero y el trabajo, los roles de la vida pública y los cargos de dirección pasan a un segundo plano.

3.2 Resultados del cuestionario: un camino hacia la verdad en el empoderamiento de las mujeres.

La recogida de información con los cuestionarios supone una ventaja que se asocia con la rapidez y la efectividad que tiene este tipo de instrumento, el anonimato ha sido esencial para el llenado de los cuestionarios, de modo que el participante no se encuentra permeado por barreras tradicionales que pueden cuestionar lo que se pregunta, de ahí la importancia de utilizar este procedimiento.

Se hace necesario destacar el rol género que asume cada persona que responde el cuestionario, lo que quiere decir que es la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de los diversos papeles en la vida sexual, ya sea padre, madre, esposo, esposa, hijos, amigos etc, manifestándose de una manera muy peculiar donde dicho individuo interpreta, construye y expresa su conducta en la vida cotidiana en dependencia de sus sexo y el momento histórico- concreto en que vive.

El 17% considera que la ocupación de cargos se encuentra condicionada por el enfoque histórico cultural en que se ha conformado la sociedad cubana, teniendo el patriarcado como perspectiva de género, situando a la figura masculina como centro de las relaciones de poder, quedando la mujer en un plano de subordinación.

⁶⁸ Ver Anexo V

Tanto el hombre como la mujer reciben la preparación adecuada para lograr un correcto desempeño profesional, sometiéndose las mujeres a una capacitación que se encuentra orientada hacia todas las esferas y ámbitos laborales, porque el país y la sociedad permite que siempre que una mujer decida ser profesional cuente con las vías y los canales adecuados, por lo que se plantea que tanto hombres como féminas están en un mismo nivel en cuanto a la posibilidad de superación y que depende en este caso de las decisiones personales.

Se aborda el necesario cambio de los procesos mentales y materiales, por la relación que esto guarda con los prejuicios que se ponen de manifiesto en la sociedad. Los prejuicios a los que se hace referencia pueden incluirse dentro de los estereotipos, asociados a la imagen social y emocional acerca de los hechos de la realidad que tienden a esquematizarse y crean determinados rasgos y cualidades que son reconocidos y generalizados en la sociedad, de ahí que el género constituya una construcción histórica, social y cultural que los seres humanos hacen en función de su nacimiento, por lo que es un producto social que logra interpretaciones de lo femenino y lo masculino en dependencia de la sociedad y de la cultura en que se encuentra.

Esto implica una redefinición social, histórica y cultural en la concepción del género a partir del proceso revolucionario, evidenciando que el género es un producto social y como tal cambia en dependencia de las interpretaciones que los individuos descubran en función de los eventos que tienen lugar en la vida cotidiana.

Dentro de las principales limitantes se encuentran las asociadas al fenómeno histórico cultural, en el que se pone de manifiesto la cultura patriarcal, el machismo, la tendencia vinculada a la mentalidad y concepciones establecidas como producto social, el espacio público se encuentra creado para el hombre, como único ser capaz de desempeñarse, dando por sentado el rol sumiso de las mujeres, referente solo al papel que debe jugar como madre y esposa.

A veces se puede lograr un equilibrio entre ambos espacios, la mujer es capaz de desenvolverse adecuadamente en ambos roles, donde demuestra su capacidad al organizar sus prioridades y tiempo (7%), teniendo en cuenta las habilidades y valores que desarrolla entre las que se encuentran el sentido del deber y la responsabilidad (18%), el apoyo familiar es fundamental, donde se reconoce a la mujer y su primer lugar de socialización es su casa, en el ámbito familiar, donde tanto hombres como mujeres deben compartir los derechos y las responsabilidades.

Históricamente la mujer ha sido reconocida como “sentimental” y algunos podrían decir que esta es su principal característica psicosocial. Los roles constituye un aspecto importante en este sentido, no solo se preocupa por la familia y el hogar, sino que sus sentimientos se relaciona con los intereses personales y privados, de esta forma se aboga por la responsabilidad y el respeto, el deber y la comprensión, valores que se encuentran vinculados a los sentimientos, por lo que podrían clasificarse como sentimientos en la esfera laboral.

Al igual que para los hombres, para algunas mujeres “el trabajo es la razón de vivir” y es que la realidad y la práctica ha condicionado el pensamiento de los mujeres, de forma que visualizan su trabajo como una de las formas de reconocimiento del papel que desempeñan en la vida pública, porque los roles del ámbito familiar han sido aprendidos y transmitido históricamente.

El hombre es el centro de poder debido a la visión patriarcal (17%), en la que los roles de madre y esposa han sido aprehendidos y son incuestionables, se manifiesta el “poder sobre” entendido como la imposición de voluntad, en dependencia del acceso y control que tenga sobre los recursos ya sea intangibles o tangibles en un contexto determinado por la situación socioeconómica, cultural y política; poder que solo posee el hombre en la cultura patriarcal, demostrando la incapacidad de determinadas mujeres ante sus esposos y demás hombres de la sociedad

El proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones⁶⁹ se conoce como empoderamiento y guarda relación directa con el “poder para”, es decir, con las personas que ponen en marcha ideas o propuestas que casi siempre tienen un fin práctico, con la finalidad de desarrollar competencias y habilidades, llegando a convertirse en protagonistas de su vida personal y del colectivo en que se desempeñan; se relaciona con la ocupación de los cargos directivos.

En este aspecto se habla de la situación de la mujer como dirigente, se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización e inseguridad a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales⁷⁰, esto se conoce como empoderamiento femenino.

Las respuestas abogan por la igualdad y equidad de género (13%), proceso en el que las mujeres son reconocidas por lo que son, no comparadas con los hombres independientemente de que ambos compartan el espacio público como iguales (5%), quedando demostrado los resultados positivos que han alcanzado las mujeres empoderadas (5%), lo que supone que la mayoría de las féminas en cargos directivos son líderes institucionales, pero también líderes grupales (16%) que cuentan con un alto grado de preparación profesional (13%) demostrando su capacidad como mujer (16%), teniendo a su favor las condiciones histórico-concretas (16%) que suponen un cambio de mentalidad en la sociedad (16%).

⁶⁹ Sánchez Álvarez, Pilar. Recursos para conseguir la igualdad. Tomado de: <http://www.copoe.org/node/175> 17 de abril de 2008

⁷⁰ Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

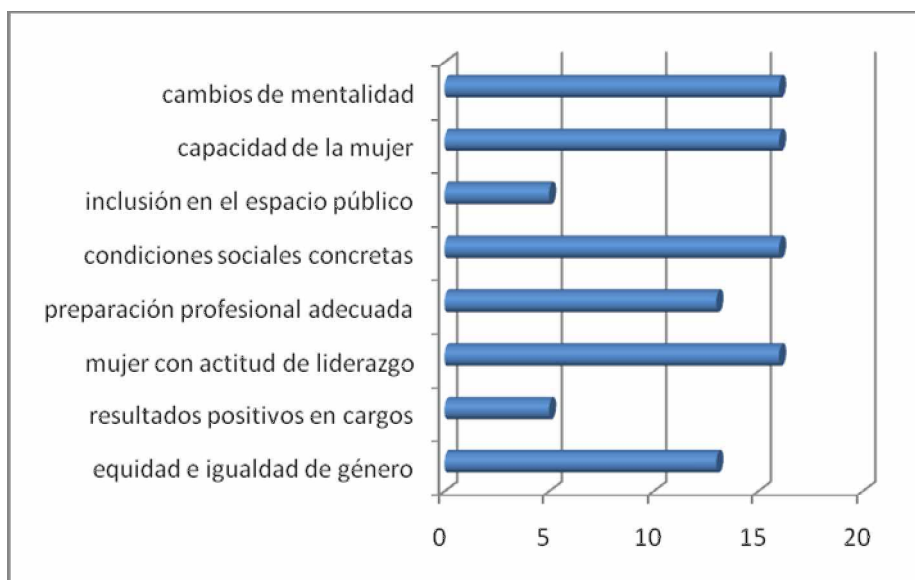


Tabla 1 Relación Mujer Cargos Directivos

Ser mujer y dirigente es complicado pero no imposible, ser mujer puede facilitar la labor de la dirección en dependencia de la esfera en que se trabaja, manteniendo un trato adecuado con los subordinados (5%), en la que las habilidades adquiridas (28%) se complementan con el valor y la decisión (15%), así como la fuerza de voluntad y el carácter para afrontar la situación (25%), mostrándose en todo momento desprejuiciadas (20%).

Se encuentra de acuerdo con que la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas es un lugar donde la mujer logra desempeñarse como líder científica y académica y esto se debe a que existe una mayor posibilidad de acceso (27%) ya que la mayoría de su colectivo es femenino (17%), independientemente del poder de comunicación (5%), los conocimientos relativos a las esferas humanas y sociales (5%), así como la capacidad y habilidad para dirigir (5%), ya que son varias las oportunidades y los casos a los que se puede aludir (14%), siendo la facultad en la que mayor cantidad de mujeres han desempeñado cargos directivos, donde se han desarrollado como directivas logrando el reconocimiento de su equipo de trabajo, y varias que no han ocupado cargos e igualmente son reconocidas por la responsabilidad y condiciones con que cuentan las féminas (17%).

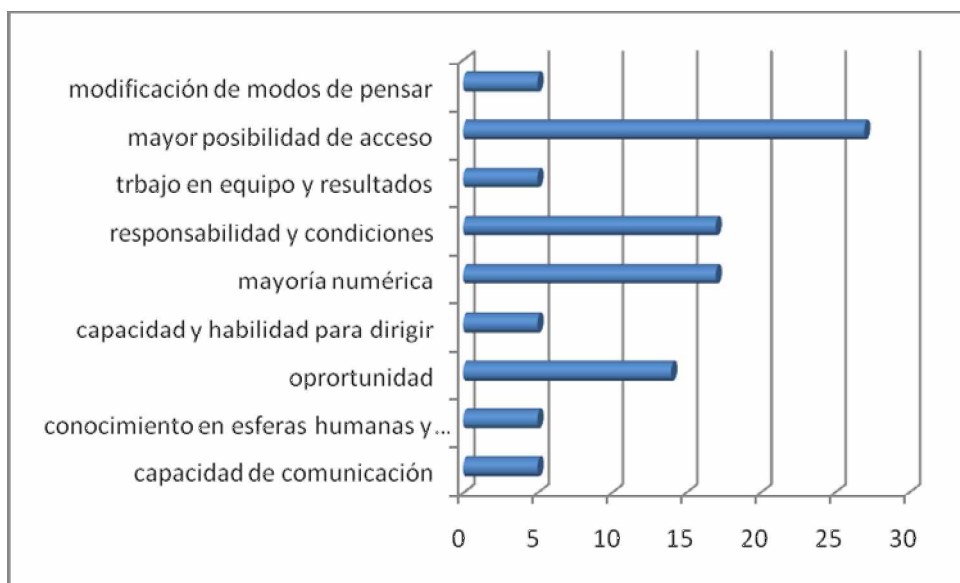


Tabla 2 Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas abanderada del empoderamiento femenino.

Son innegables los resultados positivos alcanzados por las mujeres que han desempeñado cargos directivos, logrando la modificación de modos de pensar, ya que las carreras de corte humanístico tienen una percepción diferente a determinados aspectos que tradicionalmente se han asumido, como por ejemplo la construcción de género que se hace mayoritariamente desde el presente en el que se tome como centro los aspectos sociales y culturales actuales que hablan de una época en la que la postmodernidad ha llegado a todos los ámbitos.

El 25% de los encuestados se inclina por los hombres, creen que se desempeñan mejor y que tienen mejores resultados, el 33% considera que a veces puesto que la mujer debe desempeñar su papel se esposa y madre, por lo que debe dedicar mucho tiempo a el plano familiar y el hogar ya que históricamente ha sido así (25%), el ser esposa o madre se puede ver como un impedimento, puesto que robaría mucho tiempo que debe dedicarse al hogar (4%).

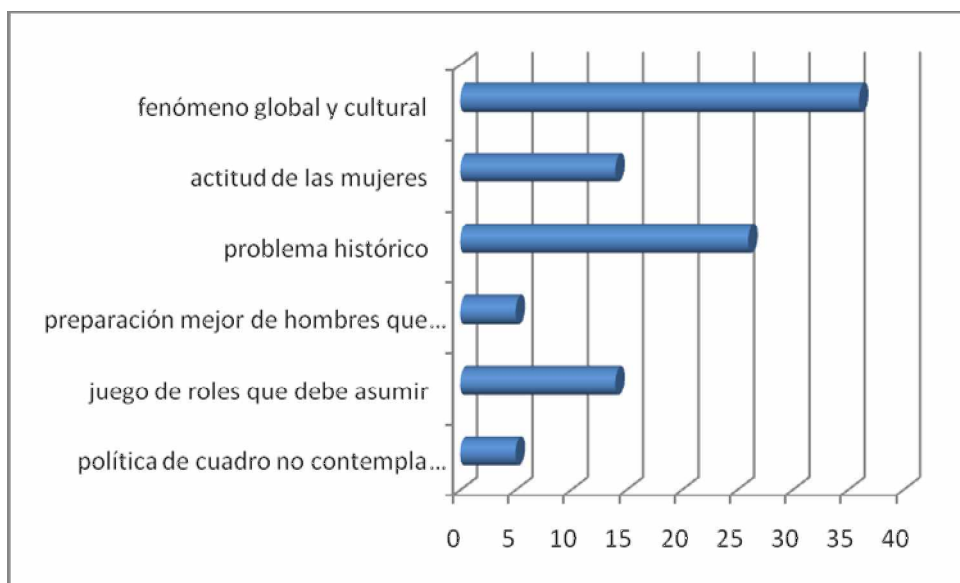


Tabla 3 La mujer relegada en los cargos directivos

Las respuestas hacen alusión a un problema histórico ya que la universidad fue fundada por hombres que dirigían y estudiaron carreras de ingenierías, facultades en las que son líderes fundamentalmente los hombres, lugar que se han ganado desde el punto de vista histórico y por lo resultados alcanzados (26%), por lo que los líderes en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez son tecnócratas.

Pasa a ser un problema histórico que confluye con la perspectiva de género, en la cual el ámbito global y cultural considera a el hombre más preparado ya que históricamente ha obtenido buenos resultados, cuando la competencia era con otros hombres (36%), poniéndose en tela de juicio el mito de la fortaleza física y mental del hombre (5%). De ahí que la política de cuadros establecida no contempla la equidad de género (5%), con el antiguo legado del juego de roles que debe asumir la mujer en la sociedad moderna (14%).

Se enfocaba a si consideraba que existían barreras que limitaban el acceso de las mujeres a los cargos directivos, el 92% que existen barreras entre las que se encuentran la política de cuadro asumida por la universidad (7%), el rol condicionado que históricamente ha desempeñado la mujer (7%), relacionada

con la fuerte carga machista que se vive en Cuba, tanto por parte del hombre como de la mujer (14%), barreras impuestas por los directivos tecnócratas (14%), por el problema fundacional de la universidad cienfueguera (21%), en la que la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas es una de las últimas en aparecer, así como las barreras subjetivas (14%), ya que ha quedado demostrado que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades (7%), por lo que si ambos dirigen puede lograrse un mejor desempeño.

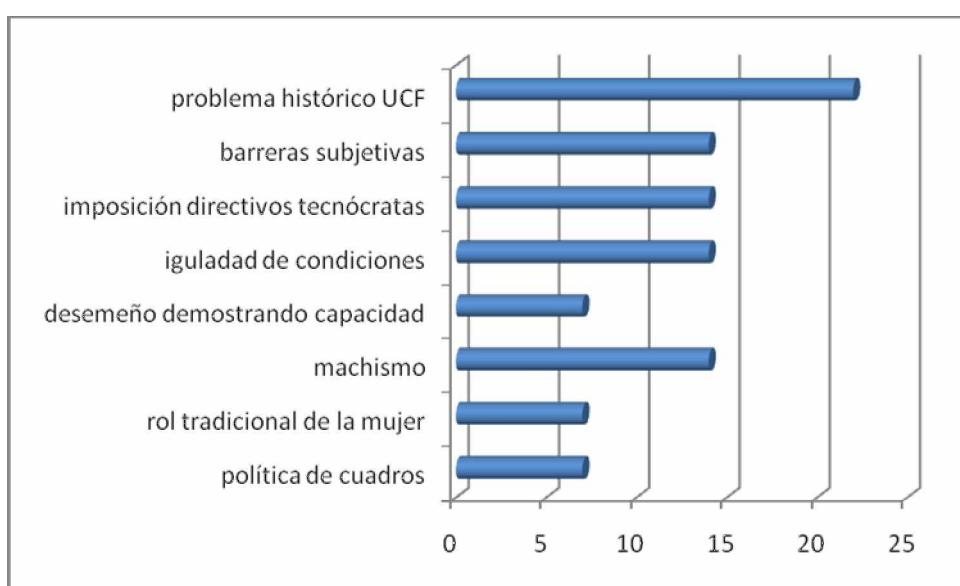


Tabla 4 Limitantes de las mujeres para acceder al poder.

La mujer no tiene motivo para temer a la ocupación de los cargos de poder, cuenta con la preparación adecuada y necesaria, la inteligencia suficiente, un alto grado de responsabilidad y otros valores como son el adecuado comportamiento, talento y respeto. Todo depende las necesidades reales en las que se encuentre, las capacidades y habilidades que sea capaz de desempeñar en el ejercicio del poder.

Ser líder es un proceso de influencia en las personas del equipo de trabajo por otras aceptadas o seleccionadas por éstas, en las que la comunicación es vital, y tiene como objetivo el cumplimiento de metas o la modificación de la

conducta de estos individuos o guiarlos en su forma de actuación. Muchos de los encuestados tienden a relacionar el liderazgo con el empoderamiento femenino, puesto que ser líder femenina implica utilizar las características propias de las mujeres para de cierto modo humanizar las organizaciones, compartiendo la realidad entre el mundo privado y el público, de modo que se facilita el proceso de acceso al poder.

3.3 Criterios para analizar los datos.

Al analizar los datos anteriores se hace necesaria una definición de criterios para la segmentación de elementos singulares, que tienden a reaparecer en los diferentes instrumentos que se aplican. Por esta razón en esta investigación se agrupan los datos obtenidos en dos criterios fundamentales: los criterios sociales y los criterios temáticos.

Los criterios sociales se basan en las opiniones correspondientes a los sujetos que ocupan el mismo status o rol en la sociedad. De esta forma se toma como punto de partida el rol de género que constituye la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de diversos papeles en la vida sexual (padre, madre; esposo, esposa; amigo, amiga; etc.), por lo que se manifiesta de una manera peculiar donde el individuo interpreta, construye y expresa en su conducta cotidiana los modelos genéricos que para su sexo establece la sociedad en que vive.

Los criterios temáticos son aquellos que comprenden las actividades y funciones que ocurren en el universo en que se investiga, en este caso la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Este criterio posibilita encontrar segmentos e individuos que abordan los mismos temas: las relaciones de géneros y específicamente el empoderamiento femenino.

3.3.1 Criterios Sociales

1. Implicación género-empoderamiento femenino: Potenciar a la figura femenina en los cargos directivos-administrativos implica en primera instancia el reconocimiento personal de las propias mujeres, el ser

actoras de la vida social y el espacio público, obtener el control de sus acciones y movilizarse en función de las necesidades que se presentan.

2. Percepción género-acceso cargos de dirección: Existen instituciones en las que la mujer se desempeña con mayor facilidad, ya sea porque son conductas aprehendidas o por representaciones sociales reproducidas. Reconocer a las féminas en espacios que tradicionalmente han correspondido a los hombres y en los que todavía el poder pertenece a la figura masculina, es un aspecto a tener en cuenta en este estudio.
3. Posicionamiento de los cargos directivos: Otorgar a las mujeres el papel que tradicionalmente le ha sido negado implica que las mujeres necesiten el reconocimiento de la sociedad, la familia, los compañeros de trabajo, es decir, un reconocimiento personal, laboral y social.
4. Actitud mental en la relación género-empoderamiento femenino: Cada sociedad ha elaborado las relaciones de género y poder, donde cada persona hace una construcción en función de la cultura en la que se encuentra, de este modo se logran interpretaciones de lo masculino y lo femenino, en dependencia de los diferentes tiempos históricos, que legitiman al hombre como centro o abogan por la equidad de géneros.

3.3.1.1 Implicación género-empoderamiento femenino

El mundo privado tradicionalmente perteneciente a los hombres le fue negado a las mujeres, éstas en la necesidad de sentir el reconocimiento se movilizan en función de las necesidades primarias, por lo que adquieren herramientas que hasta ese momento desconocía. El género como construcción social, histórica y cultural implica patrones sociales significantes dominantes, que se reproducen en los diferentes grupos sociales.

El propio contexto histórico evidenció la necesidad de que las féminas se incluyeran en el mundo laboral o espacio público, como era conocido. El proyectar la figura femenina ha sido uno de los grandes retos de las mujeres y también de algunas figuras masculinas que abogan por la equidad de géneros.

Potenciar las actividades desempeñadas por las mujeres en la vida moderna implica una revalorización de las conductas aprehendidas y reproducidas en la historia de la humanidad y equilibrar la balanza de las responsabilidades en función de los géneros.

El reconocimiento en primera instancia de las propias mujeres, que se sientan capaces de hacer y de ser actrices de la vida que ellas han elegido y no la que tradicionalmente le corresponde; en segundo lugar de la sociedad en la que se desempeña, que la condición de ser mujer no sea un impedimento y se considere en muchas ocasiones una ventaja. De esta manera la figura femenina alcanza el control de su vida social, pública y personal.

El empoderamiento femenino abarca ejes fundamentales y entre ellos se encuentra el reconocimiento al que anteriormente se hace referencia, en el caso de la muestra que se investiga existe la tendencia de relacionar el empoderamiento de la mujer con los cargos directivos que ellas se encuentran desempeñando en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez, específicamente con la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.

Empoderar es un término que va más allá que la dirección, pero que por la poca difusión que ha tenido y los escasos trabajos que abordan el tema se limita a la relación que existe entre la construcción social que marca la institución como universidad mayoritariamente técnica y los cargos directivos a los que tienen acceso las mujeres.

3.3.1.2 Percepción género-acceso cargos de dirección:

Si se analiza la relación entre el género y la ocupación de cargos laborales se observan estereotipos en la sociedad cubana, marcada fuertemente por la cultura patriarcal y los sesgos de machismo que prevalecen hoy en día. Existe una tendencia a considerar que los hombres como seres psicosociales están delineados para ejercer el poder y la dirección, donde hay cargos que solamente pueden ser desempeñados por hombres, tal es el caso de la rectoría de las universidades, que por conductas que se reproducen social, cultural y

educativamente han estereotipado la dirección en las empresas e instituciones de la sociedad cubana.

Esto se debe a que la mujer es identificada con la parte sentimental, flexible, débil, maternal y se consideran en ocasiones falta de carácter para asumir determinadas posturas ante situaciones que se presentan en la vida laboral.

El acceso de las mujeres al poder de forma consciente e institucionalizada se vincula con la confección de la política de cuadros que tengan los puestos directivos y administrativos, ya sea en calidad de reserva o sustituto. Se toma como punto de partida las aptitudes, la capacidad, el compromiso y los principios que caracterizan a la persona que debe ocupar el cargo directivo; su identificación con el centro de trabajo, en este caso la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez y específicamente la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, así como, el esfuerzo, la capacidad de distribuir el tiempo y la experiencia que tenga en cargos anteriores o funciones referidas a la dirección, aunque esto no es determinante porque esta Facultad es la más joven de la Universidad y por tanto la mayoría de las profesionales que trabajan son jóvenes también, en muchos casos egresadas de la propia Facultad.

La principal particularidad de las mujeres que desempeñan cargos en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas es la capacidad de jugar funciones por encima de su categoría como mujer, sin perder la perspectiva femenina que las caracteriza, porque son mujeres ante todo.

3.3.1.3 Posicionamiento de los cargos directivos:

Cada sociedad ha realizado una elaboración de las relaciones que se establecen en cuanto al género y los sujetos sociales han incorporado a su identidad las representaciones de la cultura donde se manifiesta. El escenario donde confluyen las identidades femeninas y masculinas y sus roles se encuentran interconectados con las estructuras sociales y la evolución social, política y económica, así como los avances y retrocesos que ha tenido la cultura en lo que a relaciones de género se refiere.

En Cuba la realidad sociocultural permite que las mujeres y hombres puedan tener los mismos derechos y deberes, así como posibilidades de superación, de acceso a puestos laborales e incluso en determinadas entidades e instituciones igualdad para ocupar cargos directivos y obtener buenos resultados en su desempeño. En muchos casos es difícil lograr el reconocimiento del colectivo de trabajo si es dirigido por una mujer y la mayoría de los subordinados son hombres.

En el presente estudio se logra el reconocimiento de las féminas que dirigen en la Universidad de Cienfuegos, en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, que la mayoría son mujeres, el reconocimiento se adquiere por parte del colectivo de trabajo, de los estudiantes y por los resultados obtenidos a nivel de Facultad y de Universidad. Se cuenta con el apoyo de la familia, que permite que las féminas se desarrollen en los puestos que han alcanzado, facilitando de este modo las tareas del mundo privado. De esta forma el reconocimiento es social, personal y laboral.

3.3.1.4 Actitud mental en la relación género-empoderamiento femenino

La realidad es rica en diferencias entre hombres y mujeres desde los constructos sociales y es cierto que la mujer se identifica con la parte psicológica y emocional producto de los roles que tradicionalmente ha desempeñado en la sociedad. La balanza en ese sentido se encuentra favoreciendo a los hombres, como reflejo de la cultura patriarcal en la que se desarrolla la vida cotidiana que acontece.

La relación que se establece con los cargos directivos supone actitudes mentales formadas a partir de las diferentes concepciones establecidas que comienzan con la división del trabajo según los sexos, la especialización de profesionales en dependencia de los géneros (las mujeres se inclinan en su mayoría por las Ciencias Sociales y Humanísticas y los hombres por las Ciencias Naturales) y que con la apertura de nuevas ramas de trabajo y las nuevas posibilidades para ambos géneros han potenciado a las mujeres en las aristas de la dirección.

El género como construcción y producto social establecido por los sujetos expresa creencias, patrones y significantes dominantes en función del reconocimiento y la aceptación del grupo y el contexto en el que ocurren estas relaciones de género que potencian la figura femenina en el imaginario social de una forma que simboliza la ruptura con lo anteriormente establecido.

3.3.2 Criterios Temáticos

1. Conocimiento de empoderamiento femenino: A partir de los años 90 del siglo XIX el término empoderamiento comienza a tomar auge, la necesidad de incluir a la mujer en todos los espacios sociales para encaminar la sociedad hacia la equidad de género.
2. Relación empoderamiento femenino-proyecto de vida: Se establecen tres dimensiones en las que se encuentra lo personal, las relaciones próximas y con el colectivo. Se aborda el reconocimiento, la participación y la toma de decisiones de la figura femenina, las metas y aspiraciones que se propone la mujer como actora de su propia vida.
3. Auto-percepción de las féminas sobre el empoderamiento femenino: En este proceso las mujeres reflexionan sobre la imagen que ellas tienen sobre ellas mismas, se establecen las principales características que presentan las féminas entrevistadas que se relacionan con el empoderamiento femenino y las implicaciones que supone dentro de los diferentes ámbitos en lo que se desenvuelven.
4. Empoderamiento femenino en la Universidad de Cienfuegos: La institución cienfueguera se ha caracterizado por la formación de profesionales en las ramas de las Ciencias Técnicas, por lo que la presencia del hombre se encuentra realzada en el profesorado y el alumnado.
5. Empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas: La inclusión de las Ciencias Sociales en la Universidad de Cienfuegos implica el cambio de la cosmovisión de las relaciones de

género que se establecen en el contexto universitario. El número significativo de mujeres que trabajan en esta Facultad potencia el empoderamiento en las féminas.

El desarrollo de los criterios establecidos posibilita una reducción de los datos lo que posibilita una mejor comprensión de los resultados obtenidos con la investigación.

3.3.2.1 Conocimiento de empoderamiento femenino

El término empoderamiento ha sido tratado con un mayor auge en los últimos tiempos, donde se hace una mayor referencia a las relaciones de poder que se establecen en los diferentes espacios. Se asocia a las relaciones de poder, la adquisición y acceso al poder, aunque no conocen la definición conceptual, desde el punto de vista teórico, científico o categórico, no conocen los autores que han abordado el tema, puesta que las investigaciones de este tipo son pioneras en la Facultad, los estudios de género son una temática actual que toma como centro de partida la reacción que existe entre hombres y mujeres. El empoderamiento viene a ser uno de los tantos vínculos en este tema.

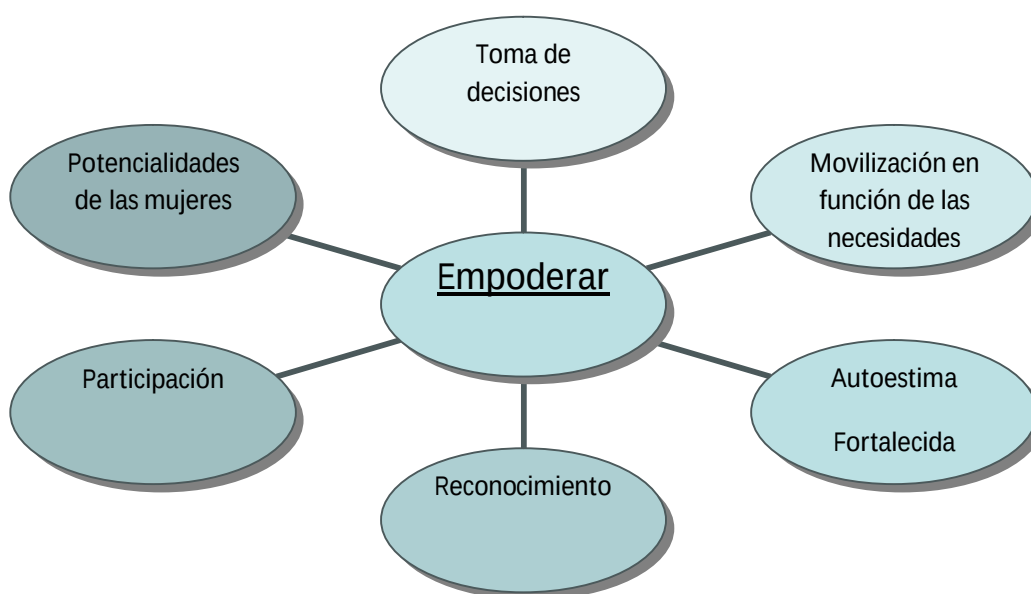
Se vincula el empoderamiento a la capacidad de poder que alguien tenga para ejercer diferentes funciones ya sea en lo laboral o en lo personal, es decir, asumir una realidad que sobrepasa a otros por la envergadura que tiene, de esta forma darle recursos, herramientas a los individuos para que sean capaces de tomar decisiones que se involucran con la gestión y la participación, que es de cierto modo asumir el poder, ya sea formal o informal. Esto implica una revalorización de patrones con respecto a cómo ha sido visto el género históricamente.

se encuentran puntos de contacto que hacen referencia a los elementos fundamentales que implican sentir el empoderamiento, entre ellos se encuentran la toma de decisiones, la participación, reconocimiento social, laboral y personal, así como la movilización en función de las necesidades. Por lo que se puede decir que independientemente de que las entrevistadas no conozcan el término por autores o desde el punto de vista teórico, se sienten

empoderadas, asumen posturas pertenecientes al empoderamiento femenino y son actoras activas de la vida social y personal.

3.3.2.2 Auto-percepción de las féminas sobre el empoderamiento femenino

El sentir el empoderamiento depende de cada una de las percepciones de estas mujeres, donde la vida cotidiana y la vida laboral entra en correspondencia en determinados aspectos, pero se repelan en otros que se vislumbran debido a los roles que tradicionalmente se debe asumir.



En el indicador personal las entrevistadas se sienten empoderadas, porque son escuchadas en el plano familiar, muchas veces participan activamente en las decisiones que se toman colegiadas en la familia y se toman en cuenta sus puntos de vistas a pesar de que existe una reproducción de la vida patriarcal en la sociedad y en la educación cubana, la mujer continúa siendo el eje principal del hogar y por ende ahora que tiene reconocimiento social y cultural, pues será la encargada de las decisiones hogareñas. En la casa el hombre relega tareas tradicionales, además de las funciones que debe cumplir en el trabajo, por lo que se experimenta una sobrecarga de roles en estos espacios.

En el trabajo las mujeres se sienten empoderadas porque laboran en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, donde prevalece el género

femenino, existe un reconocimiento por parte de las otras mujeres y de los hombres que trabajan en la Facultad. Son mujeres que luchan por lo que quieren y toman decisiones que demuestran la alta autoestima y la seguridad en sí mismas. Son conscientes de las aspiraciones en el futuro, se sienten protagonistas y actrices de su proyecto de vida, lo que implica la planificación, la elección de una dirección fundamental con exclusión o la ampliación de otra u otras decisiones fundamentales. Son escuchadas en los diferentes espacios, tiene las mismas oportunidades y derechos que los hombres que hoy dirigen la Universidad de Cienfuegos, de modo que pueden participar y tomar decisiones como ellos, ser reconocidas en las mismas esferas y tener iguales resultados de trabajo.

3.3.2.3 Relación empoderamiento femenino-proyecto de vida

“El proyecto es como un camino para alcanzar la meta: es el plan que una persona se traza a fin de conseguir un objetivo. El proyecto da coherencia a la vida de una persona en sus diversas facetas y marca un determinado estilo, en el obrar, en las relaciones, en el modo de ver la vida, es la dirección que el hombre se marca a partir del conjunto de valores que ha integrado y jerarquizado vivencialmente, a la luz de la cual se compromete en las múltiples situaciones de su existencia, sobre todo en aquellas en que decide su futuro, como son el estado de vida y la profesión.”⁷¹

Para esta investigación se divide el proyecto de vida en tres indicadores fundamentales entre los que se encuentra lo personal, la familia y el trabajo.

En el plano de los indicadores fundamentales que estas mujeres visualizan en lo personal se encuentra la salud, la satisfacción personal, la calidad de vida, la tranquilidad, la armonía, la paz personal, que implica que el menor grado de estrés.

⁷¹El proyecto de vida. Tomado de:
<http://www.redjoven.org/tupartipas/dinamicas/ProyectoVida.htm> Consultado el 10 de mayo de 2010.

El amor, la felicidad o estados de felicidad como se le pueda llamar. Involucra la superación como persona, el crecimiento personal, en todos los momentos dar lo mejor de sí, la propia realización como ser humano, capaces de lograr los objetivos personales que se propongan en cada uno de los momentos de su vida, mediado siempre por la energía positiva y los pensamientos positivos, que ayudan a equilibrar la balanza de la paz interior. Consideran importante hacer lo que se disfruta, tener siempre un poco de tiempo para ellas mismas, donde se realicen actividades que regocijen.

La satisfacción de las necesidades materiales más urgentes, donde se toma la estructura física de un hogar para poder llevar a cabo todas las metas que se proponen en el proyecto de vida en el indicador personal. La importancia del respeto, el saber reconocer los fallos y por ende mejorar en esos aspectos, la buena comunicación, el diálogo, las relaciones interpersonales e intrafamiliares de forma positiva, donde prime la armonía y la estabilidad. Siempre obtener buenos resultados en las aspiraciones, metas y tareas que se desean, así como la capacidad para poder dar un poco más cada día.

Los indicadores relacionados con la familia parten de la propia necesidad de construir una familia, debido a que la mayoría de las mujeres entrevistadas son jóvenes que se encuentran planificando la vida de pareja, el hogar, y también influye la cantidad de mujeres que hay en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, que se encuentran influenciadas por la carga genérica en la que la mujer es la protagonista y la condicionada biológicamente para engendrar.

Lo que debe primar en la familia es el amor, el respeto, el cuidado, la comprensión y la unidad. La armonía familiar influencia este proceso, donde se tiende a distribuir roles en dependencia de las edades. El funcionar como un equipo manifiesta el compromiso de unos con otros, donde las buenas relaciones y la comunicación de hacen necesarias. Las mujeres que ya han construido sus familias desean pasar más tiempo con ellas para proporcionar cariño, respaldo, compartir y ser partícipes de la crianza de los hijos.

El equilibrio es la variable fundamental en este aspecto del proyecto de vida, las entrevistadas reafirman una y otra vez que sin el equilibrio no hubiesen podido asumir las responsabilidades que se adquieren en lo laboral. Este equilibrio que a veces se tiene y otras no, ayuda a la realización personal y familiar de las mujeres que proporcionan información a esta investigación, por lo que puede decirse que el indicador que con mayor tendencia aparece reflejado en las entrevistas.

El trabajo en la sociedad en la que se vive es una necesidad de primer orden, que ayuda a la satisfacción de otras necesidades. Que la mujer trabaje en el contexto actual implica reconocimiento, que asuma cargos directivos es un proceso donde ellas pueden ser las actoras principales de la vida pública en la esfera en que se desenvuelven.

Los indicadores que sobresalen en la planificación del proyecto de vida en lo relacionado con el trabajo se encuentran la responsabilidad, las ganas de hacer, la superación como mujeres y como profesionales, el respeto, la perseverancia y la armonía laboral, que implica el respeto y el apego a la excelencia, a la calidad adecuada para trabajar, así como la tolerancia y el aceptar que existe la diversidad de criterios y opiniones.

El trabajo en las Universidades Cubanas requiere que los profesionales sean buenos docentes, capaces de instruir y educar a los alumnos, que investiguen en áreas del conocimiento con las que se encuentran relacionados y que se superen en cuanto a categoría científica y docente. Esto requiere tiempo, esfuerzo adicional, apoyo y respaldo. La dirección involucra el buen trato a los subordinados, las buenas relaciones interpersonales que favorecen el clima laboral que ayuda a la dirección. El trabajar en equipo, donde cada cual conozca cuales son las tareas que le corresponden y se sienta comprometido para con la profesión, la dirección y con ella misma.

3.3.2.4 Empoderamiento femenino en la Universidad de Cienfuegos

Existe una opinión común en cuanto a los procesos directivos en la Universidad de Cienfuegos y específicamente en la Facultad de Ciencias Sociales y

Humanísticas; es un proceso complejo y difícil, porque esta Facultad es la última que se creó, la que más carreras tiene, ya sea en las modalidades de Curso Regular Diurno (CRD), Curso Para Trabajadores (CPT), la Universalización y la Educación a Distancia, abarca procesos sustantivos muy grandes que implica la formación de miles de graduados y profesionales; la mayoría del claustro de la Facultad son mujeres, en una Universidad de Ciencias Técnicas donde la formación de profesionales y el trazado de los planes de carreras lo hacen los hombres, pues ha sido un reto que las mujeres dirijan y que se reconozca los buenos resultados alcanzados en todas las esferas y a todas las instancias.

Esto supone un “choque” con las convicciones establecidas desde años anteriores en que la Universidad de Cienfuegos adquiere su relevancia a partir de las carreras técnicas que se estudiaban y se estudian actualmente. La revitalización de la Universidad se aprecia con la apertura de las carreras de corte Humanístico y la necesidad de una Facultad de Ciencias Sociales que plantea una revalorización de conductas aprendidas por la cultura patriarcal.

Demostrado ha quedado que la mujer en la Universidad de Cienfuegos se ha ganado el lugar privilegiado con el que cuenta, posibilitando que las mujeres formen parte activa de la Educación Superior en Cuba, específicamente en Cienfuegos por ser profesionales trabajadoras, docentes impecables, investigadoras activas, pero por encima de muchas cosas por no haber renunciado nunca a su condición de mujer y demostrar que es posible ser una alta figura dentro de la esfera pública.

3.3.2.5 Empoderamiento femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

La relación mujeres-conflictos laborales en la Facultad de Humanidades se considera a las mujeres como una mayoría aplastante, donde se concibe que una mujer tenga aptitudes y actitudes para ocupar cargos directivos, por lo que el género no es un factor determinante. En esta Facultad existen buenas relaciones interpersonales de forma general, donde los hombres reconocen y

respetan el trabajo que las mujeres realizan, conocen el espacio que no le pueden ocupar a las mujeres y sobre muchas cosas las respetan, por su calidad de mujer y porque reconocen la importancia de sus trabajo para la facultad, para los Departamentos y para ellas como seres humanos y trabajadoras.

Los problemas que puedan presentarse en los centros de trabajos son inherentes a la condición sexual a la que pertenezcan los trabajadores, recaen en los diferentes puntos de vistas sobre los temas que se difieran, la forma de darle respuesta a los conflictos, el ser operativa en la soluciones. Las mujeres que han ocupado cargos de dirección de una jerarquía mayor y que le corresponde asistir a otros espacios que ya no solo hacen referencia a la Facultad, es decir, son escuchadas en el entorno directivo universitario alegan haber presentado problemas con los hombres de este medio. Puede que se encuentre relacionado con que sean mujeres, por las concepciones diferentes que tiene sobre la vida, el modo de actuación, la forma de visualizar y solucionar los problemas; o porque los hombres de la Universidad cienfueguera son tecnócratas y tienen preestablecidos los modos de actuación para determinados problemas, pero lo cierto es que existen conflictos a una escala macro entre hombres y mujeres.

La Facultad que posibilita que la mujer se sienta reconocida a escalas directivas jerárquicas es la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, donde se potencia el empoderamiento femenino, ya que al existir mayor cantidad de mujeres existe una mayor posibilidad de que estas ocupen cargos.

Las competencias que han desarrollado las propias mujeres, las posibilidades reales y las condiciones con que cuenta la Facultad han permitido que la mayoría del colectivo de trabajo sean mujeres relativamente jóvenes, que asumen tareas y participan en las distintas actividades, donde la figura femenina es privilegiada y además han demostrados ser geniales, brillantes; tanto como profesionales como personas.

Conclusiones

- ü El género es una construcción social, histórica y cultural de los seres humanos hacen en función de su nacimiento, por lo que es un producto social, con el que se logran las interpretaciones de lo masculino y lo femenino que varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentra relacionado con la perspectiva desde la que se enfoque.
- ü El empoderamiento es un proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones, la participación y el control de su propia vida y de sus condiciones.
- ü Las características del empoderamiento femenino que se ponen de manifiesto en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas son:
 - Participación en todos los espacios del contexto universitario en diferentes dimensiones entre las que se encuentran: la investigación, la docencia, la gestión de procesos, siendo actoras fundamentales ya que tiene a su cargo la dirección de los Departamentos, Cátedras de Investigación y la propia dirección de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas.
 - Reconocimiento por parte de la institución entre los que se encuentran Premios del Rector, Medallas por la Educación Cubana, premios CITMA, la producción científica y las publicaciones. El apoyo por parte de la familia en cuanto a los roles que tradicionalmente la mujer debe cumplir en la casa. Así como la colaboración del colectivo de trabajo para lograr resultados satisfactorios dentro de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez.

- La toma de decisiones en lo laboral a partir de los cargos directivos en los que se encuentran y en lo personal en conjunto con los miembros de la familia, de este modo se evidencia la autoestima fortalecida y la capacidad de las féminas para movilizarse en función de las necesidades.
- ü No existe un conocimiento teórico sobre el término empoderamiento femenino debido a los escasos estudios que existen sobre el Género en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez. Es por esto que el empoderamiento femenino en esta institución se asocia con los cargos directivos que puedan desempeñar las mujeres.
- ü Las féminas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas se auto-perciben como empoderadas coyunturalmente, a partir de la creación de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas que presupone la formación de nuevos profesionales alejados en gran medida de las Ciencias Técnicas y que al mismo tiempo se necesitaba profesionales del perfil humanístico en el cual las mujeres cuentan con un número representativo.
- ü Las féminas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas se define como mujeres abnegadas, comprometidas para con la sociedad y la familia; mujeres incansables, que no desfallecen, valientes y constantes en todo momento. Emprendedoras de grandes tareas que asumen como retos, por lo que son heroínas anónimas. Estas características tributan al empoderamiento femenino por lo que puede establecerse que estas mujeres son empoderadas en la esfera personal, las relaciones próximas y con el colectivo de trabajo.

Recomendaciones

- ü Al Centro de Estudios Socioculturales y el Departamento de Estudios Socioculturales que se haga extensivo el estudio a las demás Facultades de la Universidad para lograr una comparación entre ellas desde la perspectiva de género.
- ü A la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas que se imparta un curso o postgrado relacionado con el género y las relaciones de poder, con el empoderamiento, donde se potencie la figura femenina.

Bibliografía

Alfonso Gallegos, Yanet. (2007). *Modelo de la Masculinidad en la percepción social de la carrera de Estudios Socioculturales en la Universidad de Cienfuegos*. Tesis de Diploma, Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

Alfonso Sánchez, Ileana Regla. (2008). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Retrieved from http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7_2_99/aci08299.htm.

Alonso Alvarez, Armando. (n.d.). *Estudios de Casos Selección de Lecturas*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Antúnez de Mayolo, Ana. (2008). El liderazgo femenino ¿es un mito o una realidad? Retrieved from <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>.

Baute Rosales, Mireya. (2002). *Género, Ciencia y Tecnología. Una introducción a su estado en la Universidad de Cienfuegos*. Tesis de Maestría, Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

Bodgan, S., T. S. J. (n.d.). *Introducción a los métodos de Investigación*. Barcelona: Paidós.

Boudy González, Sonia. (n.d.). *Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?* Tesis de Diploma, Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

Colectivo de Autores. (2003). *Metodología, métodos y técnicas de la Investigación social III. Selección de lecturas*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Colectivo de Autores. (2005). *Selección de lecturas de metodología, métodos y técnicas de investigación social II*. Editorial Félix Varela.

¿Cómo ha evolucionado el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)?. (2010). Retrieved from http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Pobreza_000189.html.

Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. 1995. (2010). . Retrieved from <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm>.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. (2010). . Retrieved from <http://www.undp.org/cu/pdhl/Modulo4/use/tema2/doc1.htm>.

Dalton, Margarita. (2004). Cómo se cocina la democracia: las mujeres presidentas municipales. *TEMAS*, (37--38).

De Katele, Jean-Marie. (1995). *Metodología para la recogida de información*. España: La Muralla.

Diccionario no sexista. (2008). . Retrieved from <http://mjpandora.org/diccionario.php>.

El proyecto de vida. (2010). . Retrieved from <http://www.redjoven.org/tuparticipas/dinamicas/ProyectoVida.htm>.

Empoderamiento de la mujer. (2008). Retrieved from <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html>.

Empoderamiento. (2007). . Retrieved from <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm>.

Empoderamiento. (2008). Retrieved from <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>.

Flores Zavaleta, Judith Josefina, B. D. P. A. (n.d.). *Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza*. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional.

Género en desarrollo. (2010). Retrieved from <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx/glosario/termino/G%C3%A9nero%20en%20el%20Desarrollo%20%28GED%29>.

Glosario - Guía de Recursos. (2008). Retrieved from <http://www.es.genderandwater.org/page/3661>.

González Olredo, Graciela, U. T. L. D. (2003). *Metodología de la Investigación I Selección de Lecturas*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

González Olredo, Graciela. (n.d.). *Sobre la historia de la dicotomía cuantitativo-cualitativo: diferentes posturas y propuestas*.

González Pagés, Julio César. (2004). Feminismo y Masculinidad ¿Mujeres contra Hombres? *TEMAS*, (37--38).

H. Spencer. (n.d.). *Las Inducciones de la Sociología y La Instituciones Domésticas*. Madrid, España: La España Moderna.

Hernández Sampier, Roberto. (2003). *Metodología de la Investigación I*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

Historia del movimiento feminista. (2010). Retrieved from <http://www.tesisymonografias.net/FEMINISMO-E-HISTORIA/3>.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. (2010). Retrieved from http://www.undp.org/cu/odm_cuba.html.

Marco histórico del enfoque de género. (2010). . Retrieved from <http://www.es.genderandwater.org/page/3501>.

Martínez Fernández, Beatriz, G. M. O., & Caballero Rodríguez, Tamara. (n.d.). *El liderazgo femenino en los equipos de trabajo de Copextel, S.A.*

Microsoft Encarta. (n.d.). .

Moya R, Marcia. (2004). *Trasmitiendo el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la Hermenéutica feminista*. Artes Gráficas Silva, Ecuador.

Moya, Miguel. (1994). *Psicología Social: Percepción Social y de Personas*. España: Mc. Graw Hill.

Núñez Sarmiento, Marta. (2004). Ideología de género entre profesores cubanos. *TEMAS*, (37--38).

O'Leary, Dale. (2008). El feminismo de género. Retrieved from <http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/Dossiers/genero022.asp>.

Por la conquista del empoderamiento femenino. (2008). Retrieved from <http://www.lacoctelera.com/eco/post/2006/12/05/por-conquista-del-empoderamiento-femenino>.

¿Por qué hablamos de “género” y no de sexos? (2008). . Retrieved from <http://www.prevenblogs.org.ar/2007/10/02/el-concepto-de-genero>.

Proveyer Cervantes, Clotilde. (2005). *Selección de lecturas de Sociología y Política de Género*. Félix Varela.

¿Qué es género? (2008). Retrieved from <http://www.cij.gob.mx/Paginas/MenuIzquierdo/ConoceSobre/Genero/quegenero.asp>.

Reivindiquemos el concepto de género. (2008). . Retrieved from <http://www.singenerodedudas.com/Genero>.

Rodríguez Gómez, Gregorio. (2004). *Metodología de la investigación cualitativa*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Sánchez Álvarez, Pilar. (2008). Recursos para conseguir la igualdad. Retrieved from <http://www.copoe.org/node/175>.

Smith, Sharon. (2004). La identidad equivocada. *TEMAS*, (37--38).

Yuliuva Hernández García. (n.d.). Acerca del género como categoría analítica.

Anexos

Anexo I

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

POLÍTICA DE CUADROS Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

2009-2010

1. Caracterización General

La Facultad de Humanidades de la Universidad de Cienfuegos fue creada en el año 2000, sobre la base de la experiencia de trabajo acumulada en dos de sus más sólidas áreas de formación, antes adscriptas a otras instancias de la universidad: Ciencias Sociales y la enseñanza de Lenguas Española. Su nacimiento respaldó el desarrollo de una nueva carrera, la Licenciatura en Estudios Socioculturales y se continuó la consolidación de las líneas de investigación asociadas al perfil humanista, antes dispersas en la institución.

La misión es formar profesionales integrales mediante los modelos educativos y la concepción de la nueva universidad cubana para el trabajo cultural comunitario, social y humanístico en general, comprometidos con el proyecto social; prepara para el ingreso a la educación superior a estudiantes extranjeros, contribuye a las estrategias de trabajo político- ideológico y de idioma extranjero en la universidad y gestiona y desarrolla una actividad de postgrado coincidente con las líneas fundamentales de la investigación científica que avanza en sus áreas de conocimiento.

2. Principios guías de la política de cuadros en la Facultad

- Mantener como política la composición racial y de género del consejo de Dirección
- Contribuir desde el plan de trabajo de los cuadros al desarrollo personal y obtención de los requisitos necesarios para el cargo y la responsabilidad que desempeñan
- Tratar en lo posible de establecer en el curso un sistema de rotación por el cargo que posibilite el entrenamiento de la reserva y sustitutos por las diferentes responsabilidades que ellos implican
- Mantener en lo posible algunos miembros de la reserva vinculados a tareas específicas propias del cumplimiento de sus funciones
- Contribuir desde el ejercicio de dirección al vínculo de los cuadros y reservas a su superación especializada, haciendo énfasis en su participación en la actividad de ciencia y técnica y formación postgraduada
- Identificar los nuevos recursos que nos permitan ir conformando una política objetiva y cada vez más capacitada
- Excluir temporalmente de la reserva a las personas capaces y en formación

3. Lineamientos base de gestión de recursos y trabajo con los adiestrados

- Potenciar la actividad de nuestros recursos en función de la preparación para su desempeño en la formación de los profesionales
- Mantener vinculados, en lo posible a los más destacados a la actividad de formación del profesional de la facultad
- Identificar las fortalezas y debilidades de los jefes de carrera tratando de conformar a futuro una estrategia que permita hacer estas funciones a cuadros que cumplen y dirigen una actividad fundamental de la facultad
- Alcanzar los propósitos de los cambios de categoría docente
- Mantener nuestros recursos en planes de formación postgraduado, potenciando el papel de la facultad para ello
- Vincular los adiestrados al trabajo académico, de extensión, y de formación postgraduada de modo que podamos incorporar al claustro jóvenes preparados en más breve plazo posible

- Crear un clima que favorezca el trabajo de los adiestrados en función de la adquisición del estilo de trabajo de la organización
- Posibilitar una evaluación de los recursos acorde con los resultados de su desempeño y el trabajo integrado de la facultad para el cumplimiento de los objetivos.

4. Estrategia general de formación y desarrollo de recursos humanos

La estrategia se asume a fin de garantizar la elevación del nivel científico del claustro de la Facultad a mediano plazo

ACCIONES:

1. Lograr que la proyección de Doctorados y Maestrías se derive de las líneas y proyectos de investigación.
2. Dar seguimiento a través del Consejo Científico a los profesores involucrados en el plan de formación de doctores (Aprobación del tema en el CITMA, exámenes de mínimo, inscripción del aspirante en el centro autorizado, publicaciones en revistas referenciadas, sesiones científicas, pre defensa de la tesis)
3. Dar atención sistemática a los profesores que se encuentren en la proyección de superación por grados científicos y académicos.
4. Lograr la continuidad en la superación de los doctores de la Facultad a través de postdoctorados y cursos de especialización.
5. Estudiar los requisitos para alcanzar el grado científico de Doctor en Ciencias.
6. Lograr que los doctores de la Facultad asesoren la formación de doctores dentro de la propia Facultad.

5. Política de cuadros aprobada en la Facultad y .Caracterización general de los cuadros, sustitutos y reservas

DECANATO. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVA

NOMBRE	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
MSc. Yailen Monzón Bruguera (Titular)	34	F	Blanca	Msc	Auxiliar
Dr. Miguel Pulido Cárdenas (Sustituto y Reserva)	54	M	Negro	Dr	Auxiliar
MSc. Aylí Díaz Bacallao (Reserva)	31	F	Blanca	Msc	Auxiliar
Lic. Adiane Fernández Bermúdez (Reserva)	26	F	Blanca	Lic	Asistente

VICEDECANATO DOCENTE. TITULAR, SUSTITUTOS Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
MSc. Carmen Rosa Prendes Rey (Titular)	54	M	Negro	Dr	Auxiliar

Lic. Odalys Medina Hernández (Sustituta y Reserva)	27	F	Mulata	Lic.	Asistente
Msc. Miguel Pulido Cárdenas (Reserva)	35	F	Blanca	Msc.	Asistente

VICEDECANATO UNIVERSALIZACIÓN. TITULAR, SUSTITUTOS Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
Lic. Raiza Torres (Titular)	33	F	Blanca	Lic.	Asistente
Msc. Yoanelys Mirabal (Sustituta)	27	F	Mulata	Msc	Asistente
Msc. Jorge J. Pardo		M	Blanco	Msc.	Asistente

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVAS

NOMBRE	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
Dr. Fernando. C. Agüero Contreras (Titular)	54	M	Mulato	Dr.	Titular
Dra. Lilia Martín Brito (Sustituta)	60	F	Blanca	Dra.	Titular
Yannet López Verdecia (Reserva)	25	F	Mulata	Lic	Instructora
Lic. Liuba Taneisy Brunet. (Reserva)	36	F	Blanca	Msc	Asistente
Lic. Yisell Herrera. (Reserva)	25	F	Mulata	Lic	Instructora

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
<u>Gisela Carbonell Lemus</u> (Titular)	51	F	Blanca	Msc	Auxiliar
<u>Lic. Adianez Fernández Bermúdez</u> (Sustituta y reserva)	26	F	Blanca	Lic	Asistente

<u>Lic. Odalys Medina</u> (Reserva)	27	F	Mulata	Lic	Asistente
<u>Msc. Yoanelys Mirabal Pérez</u> (Reserva)	27	F	Mulata	Msc.	Asistente
<u>Msc. Esther Hernández Moreno</u> (Reserva)	49	F	Blanca	Msc.	Auxiliar

DEPARTAMENTO DE INGLES. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
MSc. Ana Vázquez Cedeño (Titular)	48	F	Mulata	Msc.	Asistente

MSc. Yudith Miranda Torres (Sustituta y reserva)	35	F	Mulata	Msc.	Asistente
Eduardo Pérez Novo		M	Blanca		

DEPARTAMENTO DE ESPAÑOL. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVAS

NOMBRE	Edad	Sexo	Raza		Categoría docente
Dra. Arelys Álvarez (Titular)	43	F	Blanca		Auxiliar
Lic. Marisol Martínez Iglesias (Sustituta y Reserva)	39	F	Blanca		Auxiliar
Msc. Gladis Garcia Sanchez (Reserva)	50	F	Blanca		Auxiliar
Lic. Carmen Rosa Prendes Rey (Reserva)	35	F	Blanca		Asistente

DEPARTAMENTO DE DERECHO. TITULAR, SUSTITUTO Y RESERVAS

<u>Nombre</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
<u>MSc. Ayli Díaz Bacallao</u> (Titular)	31	F	Blanca	Msc.	Auxiliar
<u>Lic. Yeslín Justafré García</u> (Sustituta) y (Reserva)	25	F	Blanca	Lic	Instructora
<u>Lic. Noslen Varela</u> (Reserva)	25	F	Blanca	Lic	Instructora
<u>MSc. Jorge Jesús Pardo Cordero</u> (Sustituto y Reserva)	28	M	Blanco	Msc.	Auxiliar

DEPARTAMENTO DE HISTORIA. TITULAR, SUSTITUTOS Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
Msc. Vero Edilio Rodríguez Orrego. (Titular)	32	M	Blanco	MSc.	Asistente
<u>Lic. Lesby Domínguez</u> (Sustituto)	35	M	Blanco	Lic.	Instructor.
Lic. Samuel Sanchez Galvez					
Lic. Yirka Julves	30	F	Blanca	Lic.	Instructora

Alvarez (Reserva)					
--------------------------	--	--	--	--	--

Departamento de Psicología, TITULAR, SUSTITUTOS Y RESERVAS

<u>NOMBRE</u>	Edad	Sexo	Raza	Grado Científico	Categoría docente
Msc. Caridad Luisa Casanova rodriguez. Orrego. (Titular)	50	F	Blanco	MSc.	Asistente
<u>Lic. Niervis</u> <u>Senra Perez.</u> (Sustituto) a proponer	43	F	Blanco	Lic.	Asistente

Anexo II

Cuestionario:

La siguiente investigación se realiza con el objetivo de caracterizar el empoderamiento femenino en la en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. De antemano le agradecemos por su colaboración.

Datos generales

Sexo: Edad: Color de la piel: Estado Civil:

Nivel de escolaridad terminado

Grado científico

Ocupación

Para estudiantes:

Carrera

Año que cursa:

1.¿Cree usted que el sexo determine en la ocupación de los puestos laborales?

___ Si ___ No ___ A veces ¿Por qué?

2.¿Considera usted que el triunfo revolucionario fue el hecho que marcó la apertura del espacio laboral para la mujer cubana?

___ Si ___ No ¿Por qué?

3. Independientemente del proceso de cambio que comienza a partir de 1959 la mujer no logra acceder a todos los puestos laborales ¿a qué cree que se debió esto? A su modo de ver ¿Cuáles fueron los principales impedimentos?

4. A pesar del rol de madre y esposa que históricamente se le ha atribuido a la mujer ¿piensa qué ésta puede asumir la responsabilidad en el espacio hogareño y lograr un desempeño laboral adecuado?

___ Si ___ No ___ A veces ¿Por qué?

5. Debido al mito de que los hombres son los más indicados para ocupar cargos de poder ¿cree usted que la mujer le tema a esta posición?

☐ Si ☐ No ¿Por qué?

6 ¿Considera usted que en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez, específicamente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse como líderes?

☐ Si ☐ No ¿Por qué?

7 ¿Cree usted que en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez un cargo directivo (dígase Rector, Decanos(as) y demás) puede ser desempeñado con más facilidad y mejores resultados por un hombre que por una mujer?

☐ Si ☐ No ☐ A veces ¿Por qué?

8 De acuerdo a su conocimiento y su experiencia individual ¿quiénes ocupan más cargos de dirección las mujeres o los hombres? ¿A qué cree que se deba esto?

9 ¿Cree usted que existan barreras que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez?

☐ Si ☐ No ¿Por qué?

Muchas Gracias.

Anexo III

Entrevista:

Fecha

Hora de comienzo

Datos generales:

Sexo

Edad

Estado civil

Hijos

Cargo actual

Cargos anteriores

Años de experiencia

Tiempo que lleva en el cargo

Especialidades terminadas

Categoría docente

Grado científico

Trayectoria laboral

ü Estímulos

ü Sanciones

ü Reconocimientos

ü Condecoraciones

ü

1. ¿Considera usted que el género determine en la ocupación de los puestos laborales?
¿Por qué?

2. ¿Cómo llega a su posición actual? (habilidades, capacidades y competencias, puesto laboral en el que se encuentra, vía de acceso)
3. ¿En estos momentos cuáles son sus prioridades, tanto en el ámbito laboral como en el personal?
4. ¿Cree que al desempeñarse como Su vida laboral se hizo más compleja? (esto influye en su vida personal) ¿Por qué?
5. ¿Ha tenido que renunciar en alguna ocasión a un proyecto personal en función de su vida laboral o viceversa? ¿Por qué? (narrar vivencia en caso específico)
6. ¿Cuáles han sido sus decisiones más significativas?
7. ¿Cuáles son sus sueños? (metas)(vida personal y laboral)
8. ¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido de forma decisiva en la persona que es ahora?
9. ¿Qué percepción tienen los miembros de su familia sobre su trabajo?
10. Dentro del proyecto de vida ¿qué indicadores usted considera esenciales en :
 - Personal
 - Familia
 - Trabajo
11. ¿El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y/o dificultades en su desempeño laboral? (tanto con hombres como con mujeres, específicamente en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas)
12. ¿Conoce usted el término empoderamiento? ¿A qué cree que se haga referencia?
13. ¿Para usted qué es el empoderamiento femenino?
14. ¿Se siente usted una mujer empoderada? (ámbito, aspecto, esfera)
¿Por qué?
15. ¿Considera usted que la política de cuadro de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez es excluyente del género femenino? ¿por qué?
16. ¿Respecto a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas cree usted que lleva la delantera en lo que al empoderamiento femenino se refiere? ¿Por qué?

17. Si tuviera que definir con una palabra a las mujeres trabajadoras de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas sería....

Hora que finaliza la entrevista

Anexo V

Entrevista:

Fecha: 14 de abril de 2010

Hora de comienzo: 12:10 p.m.

Datos generales:

Sexo: Femenino

Edad: 35 años

Estado civil: Soltera

Hijos:

Cargo actual: Decana

Cargos anteriores: Jefa de Departamento, Secretaria del Comité Primario de la UJC

Años de experiencia: 13 años y en la dirección casi 10 años

Tiempo que lleva en el cargo: 4 años

Especialidades terminadas: Licenciatura en Derecho, Diplomados...

Categoría docente: Auxiliar

Grado científico: Máster en Gestión Marina y en vías de tesis de Doctorado en Ciencias Jurídicas.

Trayectoria laboral

Estímulos: 8 Premios CITMA, Premios y Menciones Nacionales de la Sociedad Cubana de Derecho Administrativo.

Sanciones: No

Reconocimientos 8 Premios CITMA, Premios y Menciones Nacionales de la Sociedad Cubana de Derecho Administrativo.

Condecoraciones: Medalla por el 40 Aniversario de los Órganos del Poder Popular.

¿Considera usted que el género determine en la ocupación de los puestos laborales? ¿Por qué?

Sí, porque somos mejores directivos que los hombres, por la organización y la capacidad de diversificar tareas y de gestionar muchas cosas al mismo tiempo, o sea, esto no te puedo decir si es biológico, creo que no lo es porque somos seres humanos muy similares, tanto los hombres como las mujeres, lo que pasa es que la misma vida social, el rol social de la mujer, sobre todo en Cuba que tenemos más oportunidades, que te haces profesional, que te hace directivo, que ganas el mismo salario, pero al mismo tiempo vivimos en una sociedad que aún tiene sesgos de machismo y de sociedad patriarcal, pues hace que la mujer sea la ama de casa, la que engendra, cuide y lleve los niños a la escuela, la que se preocupe... y realmente son muy escasos los hombres que en la vida familiar, pues comparten las tareas del hogar y comparten lo que tiene que ver con la vida familiar, encontrar un hombre que tenga la percepción no de que yo te voy a ayudar a hacer esto, sino que es una obligación en ese desarrollo familiar, es difícil; entonces qué pasa, es que nos hemos acostumbrado a hacer muchas cosas, ser buenas profesionales, tener retos en el orden profesional, que no es nada más tener retos en el orden profesional o directivo, es en el orden también científico y académico, tienes que empezar a organizar muy bien tu tiempo, tienes que trabajar en función del manejo adecuado de tu tiempo, pero no puedes despreocuparte de otros roles sociales que tienes, mi caso es un caso sui géneris, yo soy soltera, lo cual no quiere decir que no haya tenido relaciones de concubinato, pero no tengo hijos, entonces eso hace que el tiempo que normalmente se dedique a la crianza de los hijos yo no lo tengo que ocupar en eso, también soy muy independiente, como ser humano, vivo lejos de las personas que más quiero, y por tanto la relación que mantengo con mi familia es una relación de fines de semana y de visitas, no convivo con las personas que son muy allegadas a mí, entonces eso hace que tenga más tiempo para dedicarme a mí misma como profesional y a mí misma como directivo, pero eso no es una realidad en Cuba. En Cuba una mujer de 35 años ya tiene un desenvolvimiento familiar y tiene hijos, yo no los tengo. Pero sí creo que el problema de género sí determina y la balanza se inclina en cuanto al éxito en el caso de las mujeres y no es por asumir una posición feminista, es sencillamente partiendo de esa adaptación social en que

la mujer siempre que decide ser profesional, exitosa o ir en camino del éxito, tiene que organizarse y lo más lindo es que todo queda bien; porque los hombres cuando son directivos son muy buenos directivos pero no le dedican tiempo a la familia, a los hijos; detrás de gran hombre siempre hay un gran mujer, pero no necesariamente detrás de una gran mujer hay un gran hombre, entonces ella sigue siendo una gran mujer porque ella ha aprendido a organizar su tiempo, a planificar bien y a hacer muchas cosas a la vez, es como ser una persona orquesta, estás en mil cosas a la vez y eres capaz sobre todo cuando tienes retos en el orden directivo de ir llevando como Windows, multitarea, muchas ventanas al mismo tiempo, todas las tienes abiertas, claro ahí está el tema de los límites, tienes que saber donde están tus límites porque si no todo te sale mal, y lo otro saber que hay un tiempo laboral, que en ese tiempo tienes que hacer todo lo que tiene que ver con las funciones directivas y un tiempo personal que tiene que ubicar en esa agenda cargadísima para dedicarte a tus funciones o intereses científicos y académicos, pero creo que sí determina e cuanto al éxito de la mujer. Ahora lo que eso sí le impone a la mujer un esfuerzo y un sacrificio muy grande, fíjate que no te he hablado del tema de la inteligencia emocional, que también las mujeres lo podemos dosificar mejor, no te estoy hablando del talento innato que debe tener un líder, que también es importante, porque un líder no se habla, no se construye, yo creo que son aptitudes que el ser humano tiene y que las puede explotar para bien o para mal, pero un líder o un directivo si no tiene esas aptitudes, pues no lo pongas a dirigir porque no sabe, y hay que tenerlo y yo digo que es como un arte, y no es que yo los tenga; pero si creo que el género determina y a parte de que las mujeres lo pueden hacer muy bien, también es un sacrificio enorme y te lo digo yo por las personas que me rodean, porque en mi caso sencillamente hay muchas cosas que socialmente las mujeres tienen y que yo no tengo, por ejemplo: tener una familia.

¿Cómo llega a su posición actual? (habilidades, capacidades y competencias, puesto laboral en el que se encuentra, vía de acceso)

Fue un susto. Yo estaba en La Habana, regresé acá, yo era Jefa de Departamento de Derecho, formaba parte de la reserva de la Decana anterior, pero en mi vida había pasado por aquí por el decanato, sí había rotado por la función del vicedecano docente de esta Facultad, si había hecho esas

funciones junto con Marianela, que era la Decana, pero nunca en mi vida me había sentado en esa silla, ni siquiera rotado. Un buen día se me aparece Cabello que estaba saliendo de Rector y que iba a ser nombrado viceministro y me dijo que le hacía falta que yo fuera la Decana de esta Facultad, yo me horroricé, por supuesto dije que no, que ni muerta, que yo tenía un perfil de Derecho, cuando realmente esta Facultad era un perfil de Ciencias Sociales y Humanísticas, pero lo que más se hacía no era Derecho, estaba mucho más diversificado para otras carreras como eran la Comunicación Social, los Estudios Socioculturales, que es la carrera líder de esta Facultad, o al menos lo era, la Psicología, la Sociología, el Derecho era dentro de todas las carreras de las Ciencias Sociales como las lenguas y la posibilidad de abrir Historia, Derecho era incluso la que más cerrada era como carrera dentro de la Ciencias Sociales y dije que no, que yo no podía dirigir una Facultad donde la mayoría no eran de Derecho y mi perfil era de Derecho, que yo no estaba preparada para lidiar procesos de formación de profesionales con carreras que no eran de Derecho, porque no era mi perfil y no sabía hacerlo, dije que no y después empezó el batallón.... Vino después Marianela y habló muy normal, vino Cogollo que era el Rector que iba a entrar y sencillamente me confundió, porque yo no digo que me convenció, me confundió y yo le dije que sí por un problema también de principios, de pertinencia con esta Facultad, con la Universidad y con algo que a mí me ha estimulado siempre, yo no trabajo para las personas, yo trabajo para algo más importante que las personas que es este país, que esta Revolución y sobre todo que es esta Universidad, independientemente de quien la dirija, por las cosas buenas o malas que pasen, yo trabajo por algo más grande que es este país, a esta Revolución y sobre todo que es esta Universidad. Por un problema de principios dije que sí, lo voy a hacer y puse mis condiciones, yo necesitaba un tutor que en su momento fue Alpízar, que era el Decano de Informática, que tenía mucha experiencia en la dirección, que había sido vicerrector y yo misma lo escogí, yo dije: yo acepto pero yo necesito un tutor y quiero que sea Alpízar, con esa condición fui nombrada decana de esta Facultad, por eso te digo que fue un susto y lo acepté por principios y capacitada no estaba, yo no sabía cómo se dirigía una Facultad, no sabía cómo funcionaba esto a una macro escala, sí tenía experiencia dirigiendo y armando carreras de Derecho, hacer funcionar

carreras de Derecho y todo lo que conlleva los procesos sustantivos que uno gestiona en un Departamento docente , eso yo sí lo sabía hacer, pero muy limitado al espectro del Derecho, pero no todo este monstruo que es esta Facultad. Lo que te decía de susto que yo pasé cuando me pusieron de Decana eso marcó algo que yo creo que es importante en la dirección en esta Facultad que es una política de cuadro muy dinámica, muy movida, aquí todas las reservas de Decana de esta Facultad han pasado por aquí, por las funciones respectivas, no solo porque yo tengo que hacerme Doctora, incluso antes de eso, todas se han sentado en esa silla a tomar decisiones, no por tres días sino por meses y así pasa en la facultad en sentido general, yo muevo mucho la política de cuadro, la reserva, los sustitutos, , porque si hay algún caso fortuito o pasa algo de fuerza mayor la gente no puede pasar el mismo susto, la misma incomodidad, el mismo desconocimiento que yo tuve cuando me enfrenté a esta silla y que me duró casi 1 año, todavía hay mil cosas que no se cómo hacer, pero ya son 4 años ya uno aprende, a veces por maldad y otras veces por compromiso a hacer las cosas, pero fue un susto para mí, aunque también tuve a Marianela que me ayudó muchísimo.

¿En estos momentos cuáles son sus prioridades, tanto en el ámbito laboral como en el personal?

En el orden laboral quiero hacerme Doctora en Ciencias Jurídicas, importante esto porque después de 13 años en la Educación Superior y sin ningún tipo de autosuficiencia que si yo me hubiera querido hacer Doctora en Pedagogía o en Ciencias de la Educación ya yo hace años hubiera sido Doctora, pero mi sueño en el orden profesional es hacerme Doctora en Ciencias Jurídicas y esa es mi prioridad este año, hacerme Doctora en Ciencias Jurídicas en la Universidad de La Habana, quizás sea un poco aberrado, pero es mi sueño.

¿Por qué en Ciencias Jurídicas?

Porque soy graduada de Derecho y eso es lo que marca la diferencia, aunque he decidido dar clases, formar profesionales yo soy graduada de Derecho y si algo amo con mucha pasión en la vida es la carrera que estudié y yo quiero hacerme Doctora en Ciencias Jurídicas, además es un reto en el orden profesional. Hacerse Doctora en Derecho en Cuba es muy difícil porque hay un solo tribuna autorizado en la Universidad de La Habana y existe el fatalismo geográfico y yo vivo en Cienfuegos y eso me ha costado. Yo terminé la

Maestría en el 2001 y me costó 6 años ser admitida como doctorante por modalidad libre en la Universidad de La Habana y en 6 años yo me hubiera hecho doctora en Pedagogía, en Educación, que para nada desprecio, son doctorados en excelentes áreas del conocimiento, pero a mí me tomó 6 años que me admitieran como doctorante en la Universidad de La Habana.

¿En lo personal?

Necesito una casa, no tengo donde vivir, podrás imaginarte dirigiendo esta Facultad y mi caso es como si yo estuviera en un performance constate en el ISA, cámbiate las máscaras, ponte y quítatelas, entra un graduado de Socioculturales y uno de Derecho, el otro de Historia, es cambia, cambia y cambia, porque tienes que acostumbrarte a los modos de actuación de cada uno de los profesionales que entran en esta oficina y que tu diriges y realmente para ganarse un nivel de aceptación (y no digo de popularidad) que es válido, para crear un clima favorable en el contorno que tu diriges, que si no lo tienes no vas a lograr nada, es como si estuvieras en una clase de actuación constante y no es que estés mintiendo es que lo que tienes que tratar a cada una de las personas que entre aquí con el trato que ella necesita, con los modos de actuación que son más familiares; por ejemplo: a los profesores del Departamento de Derecho yo les hablo claro y duro, pero además con un conocimiento exhaustivo de las normas legales, en tal artículo dice tal cosa, en tal resolución..., eso yo no se lo puedo decir a un graduado de Estudios Socioculturales y te estoy hablando de Estudios Socioculturales porque tu vas a ser graduada de Estudios Socioculturales, con ellos otra forma; pero tampoco se lo puedo decir a uno de Historia, tampoco a uno de Economía Política, mucho menos a un Psicólogo o a un Sociólogo. A veces hay que suavizar, hay que cambiar el discurso, hay personas que le gusta que los elogien, entonces para hacerle una crítica a alguien que normalmente le gusta que lo elogien tu no puedes empezar a criticarlo porque lo desmotivas, lo llenas de energía negativa y ahí mismo lo estás destruyendo, hay que empezar a resaltar -sin caer en la mentira- las cosas buenas que ha hecho y sugerirle al mismo tiempo como puede mejorar eso que hizo y ahí le estás haciendo la crítica, pero le estás diciendo las cosas a la persona como a ella le gusta que se lo digan y tú dirás eso es irrelevante para dirigir, no, no es irrelevante, haciendo la crítica, señalando las deficiencias, pero al mismo tiempo estás elogiando si a esa

persona le gusta que la elogien y es muy complicado, sobre todo en esta Facultad, la dirección aquí es bastante complicada. Lo que te comentaba del tema de la casa, tengo que dirigir esta Facultad y no tengo donde vivir, si vamos al marxismo, ropa, calzado, techo, esto es parafraseando, y ropa y calzado no hay lío, los trapos de segunda mano divinos, han sido una bendición, pero yo no tengo donde vivir, ahora voy a comenzar una vida de albergada, en una Universidad con 35 años, esas cosas aunque uno no quiera a uno lo molestan, lo disgustan y se necesita también una fuerza de voluntad tremenda porque las persona que tu diriges no tienen la culpa de que tu no tengas donde vivir, entonces eso también te trae como consecuencia que desde el punto de vista emocional y psicológico tenga también que suavizar un poco porque estás inconforme por algo que no has logrado en tu vida como es un lugar donde vivir y sencillamente la gente no es culpable y no puedes estar desquitándote con todo el mundo, pero bueno esas son mis prioridades, resumiendo la pregunta, hacerme Doctora y tener al menos un cuarto con un techo de yagua o una casa de campaña que tenga un título d propiedad.

¿Qué habilidades y competencias ha desarrollado durante el proceso de dirección?

Aprender a escuchar, pero no sé si te la voy a meter como competencia o como habilidad, eso es algo que yo he perfeccionado, te estoy diciendo que lo he desarrollado porque antes yo no lo tenía y que ha sido básico para dirigir esta Facultad, saber escuchar, esa ha sido la más importante en mi vida, en esta campo directivo, porque a ver, el saber convencer a las personas es importante, pero sin autosuficiencia yo lo tenía, lo otro aunar voluntades, también es importante, la preocupación por tus subordinados, la solidaridad, hay otra cosa que es muy importante para un Jefe y que lamentablemente yo lo he perdido que es la humildad y la bondad. La humildad es importantísimo para dirigir y la bondad, esas son dos que yo no he sido muy sistemáticas al dirigir esta Facultad, la mostrarme bondadosa y humilde, estoy reconociendo que no en todo momento lo he hecho, claro hay de fondo hay un mal que yo llevando un año dirigiendo esta Facultad fui sometida a un proceso de investigación y eso fue fatal para mí como ser humano y como Decana, porque la inocencia y la confianza excesiva yo la perdí completamente y entonces a raíz de eso también perdí un poco la humildad y la bondad, es como si me empezara a

proteger llena de armaduras, previniendo que alguien pudiera hacer demasiado y pudiera traicionarme, pero eso es un problema que hay que superar en la vida, que yo sé que lo puedo superar, pero la bondad y la humildad es importante y esto no quiere decir que tu te vas a hacer de miel, hay que ser exigente, intransigente, hay que hacer las cosas bien, hay que ser migo de la excelencia, si lo vas a hacer mal mejor recoge tus cosas y vete, así no lo quiero. Estás hablando con una persona que es sumamente perfeccionista, yo no permito que ningún informe de esta Facultad salga aunque sea para la cocina-comedor sin que yo no lo revise, eso es un esfuerzo extra, es una locura, pero yo lo hago, estoy hablando no solamente lo que diga el informe, se trata de la redacción y el estilo del informe, porque es un informe de una Facultad, o sea, esas cosas hay que tenerlas, el apego a la excelencia, a la calidad, el control de la calidad. Otra cosa que es importante es la habilidad de síntesis, la habilidad de arreglar conflictos que yo realmente no soy muy buena arreglando conflictos, soy buena creando conflictos, de esta Facultad para afuera creo muchos conflictos, pero al interior de la Facultad si estoy llamada a resolver conflictos y creo que con eso si he sido algo exitosa, para afuera si soy un desastre, si armo conflictos y litigios donde quiera y es algo que también uno tiene que trabajar en eso, pero creo que lo más importante ha sido saber escuchar, aprender a escuchar, a la gente hay que oírla y hay que darle confianza y a las personas que uno dirige hay que respetarle sus libertades y también hay que respetar la diferencias y la diversidad porque todos los seres humanos somos diferentes y no nos pueden seguir enmarcando en que todos somos iguales, no somos iguales, tenemos iguales oportunidades, pero la diferencia lo marca el hecho de saber aprovechar las oportunidades que si hay igualdad y ahí también hay que marcar una diferencia entre el igualitarismo, cuando tu como directivo quieres que todo el mundo piense igual, que actúe igual, tanta para bien como para mal, que todo el mundo tenga un solo novio, que todo el mundo sea heterosexual, estás cometiendo el error más grande del mundo porque estás violando las libertades del ser humano y hay una declaración universal de derechos del hombre, que se habla de derechos de tercera y cuarta generación que son derechos que tiene el ser humano y hay que respetarlos, derechos y libertades que en Cuba son institucionales, que emanan de la declaración universal de derechos, esas cosas también hay que

considerarlas, igual que la diversidad de criterios, que es importante siempre y cuando no sean antagónicos y eso hay que aprender a escuchar y otra cosa que ha eso si que no he renunciado, a decir la verdad, que te digo a mí me ha traído muchos problemas, porque las personas no están acostumbradas a oír las verdades y oír las verdades no siempre es grato, pero yo ha eso no he renunciado y todo el mundo lo habla, yo no lo digo públicamente, no le armo escándalo a nadie, porque todos los seres humanos merecemos respeto, por ser nada más seres humanos, no importa la edad, merecemos respeto, pero aquí en la oficina pasa algo, la gente sabe que cuando yo cierro la puerta todo lo que vas a oír... y eso me ha traído muchísimos problemas, muchas enemistades, pero a eso no he renunciado, otras cosas si las he suavizado, que pueden ser habilidades o competencias. Pero creo que saber escuchar ha sido lo más importante.

¿Cree que al desempeñarse como.... Su vida laboral se hizo más compleja? (Esto influye en su vida personal) ¿Por qué?

Espantosa porque sobre todo si a eso le sumas que primero es un rol difícil desde el punto de vista laboral, segundo eres una única persona sobre la cual hay miles de ojos puestos por tanto tienes que cambiar también tus relaciones sociales, tu vida social, no es que tu tengas que renunciar a ella, pero hay cosas que en otro momento hacías, por ejemplo: darle un grito a alguien en una calle que está bien o está mal, depende de quién lo mire, pero normalmente a una decana tu no la vez dando un grito en la calle, y yo soy gritona, eso en un problema, claro que te cambia; en el orden personal te cambia la vida porque tienes a todo el mundo como si fuera juez de lo que estás haciendo en la vida personal, porque te llegas a convertir en un elemento que puede tener autoridad o inspirar temor, pero tienes una función , un rol social, un rol académico que cumplir y tienes que condicionar muchas cosas a ese rol, eso implica cambios, pérdida de tiempo de tu vida social, porque también trae consigo cederle tiempo tuyo como ser humano a dedicarle al trabajo, dedicarle tiempo a otras relaciones de trabajo, que normalmente antes yo las hacía con un número reducido de personas, que eran las 10 personas que yo dirigía; ahora dirijo 90 personas y soy responsable de la formación de 3000 ó 4000 futuros profesionales en esta provincia, como quiera que sea antes tenía ciento y tanto de estudiantes y 10 profesores. Claro que amplias

eso y pasas a ser una figura pública, hay muchas cosas que tienes que cambiar o al menos suavizar, sobre todo esto de dar un grito en el medio del Boulevard, por estereotipos, porque es duro, porque hay cosas que tu no puedes cambiar en la sociedad, porque eres un ser social, eso es una; la otra que también ha sido un poco difícil para mí, tienes que aprender a dirigir precisamente por la magnitud de los procesos sustantivos y la cantidad de personas que estás dirigiendo. Esto es una función que tu cumples, pero si quieres hacerla bien el Decano de una Facultad, de una Universidad no puedes despreocuparse de tu vida científica, porque tu para ser líder en la Educación Superior en Cuba, estoy mesclando dos cosas, el ser Decana y ser líder, yo no creo que sea líder, me toca ser Decana y para ser una buena decana hay que ser líder, líder positivo, yo no te puedo decir que yo lo sea, soy Decana porque tengo el nombramiento, si soy líder o no te lo sé decir, lo he tratado de ser, si me ha quedado bien, bueno..., tal parece que me ha quedado bien porque sigo 4 años aquí, pero no quiere decir que sea perfectible el trabajo, te estaba diciendo que en la Educación Superior, el hecho de tu tener una resolución de nombramiento de un cargo, no te da poder, no te da respeto, no te da la autoridad, administrativa si la tienes, pero si no te preocupas por tu vida científica, por tu desarrollo profesional, por las publicaciones, las tutorías, tu crecimiento en lo que es el grado científico, sencillamente te quedas atrás y pierdes todo tipo de autoridad académica, entonces es difícil porque tienes que hacer esto, pero no puedes despreocuparte de lo otro y encima de eso tienes que cumplir con una docencia mínima, yo por ejemplo no he renunciado a mi docencia y trabajo con dos programas en la carrera de Derecho, yo no he renunciado a eso y es muy difícil, porque es la auto-preparación; hay otra cosa que es muy difícil, la cantidad de reuniones que tu vas, te pasas la vida entera en reuniones, una que uno mismo planifica y otras que te las ponen y manejar todo eso, tu tiempo, tu vida personal... y esa cantidad de reuniones que yo digo que al menos a esa cantidad de reuniones que tu vas se resolviera el 1% de los problemas sería un éxito, entonces vas a una reunión detrás de otra y también eso es tiempo y puedo pasarme un día entero a los actos de dejación que he tenido que hacer por ser Decana y lo otro también es el tema de cuidar el prestigio, la autoridad y el respeto social porque uno cuando tiene este cargo no es Decana nada más en la Universidad, eres Decana cuando sales y

caminas y los estudiantes te saludan y yo soy súper-despistada y yo que no veo un burro a tres pasos, yo no sé si son estudiantes, si no lo son entonces me ves con una efusividad y yo no sé quién es el que me está saludando, pero no importa hay que hacerlo y entonces te empiezan a preguntar cosas y tú dices que perdición y no sabes quién te está hablando, sobre todo yo que soy sumamente despistada. Donde tu vives también eres Decana, donde quiera eres Decana, una tienda, no es que tú estés presentando con un cartel “yo soy la Decana” y no quiere decir que tu se lo digas a todo el mundo, es que esto es tan grande, Cienfuegos es una ciudad muy pequeña, hay tantos estudiantes matriculados en las carreras de nuestra Facultad, pues a veces son personas que ni yo conozco y saben quién soy yo y bueno lo mismo que le pasaba a Nela, quizás en menor escala porque no tenía este rollo de la Universalización y ahora le está pasando a Marisol también, que todo el mundo te identifica como la Decana de la Facultad; también socialmente se espera una conducta y un modo de actuación de la Decana de una Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas y estas son cosas que también uno tiene que cuidar y a eso le sumas que yo asumí el Decanato con 31 años, ya tengo 35 años, pues más aún. También desde el punto de vista personal la madurez era complicada, ya las cosas han ido mejorando, pero si es muy difícil ser Decana, muy difícil.

¿Ha tenido que renunciar en alguna ocasión a un proyecto personal en función de su vida laboral o viceversa? ¿Por qué? (narrar vivencia en caso específico)

Yo no sé si tú crees en el zodiaco, si tienes algún tipo de creencia isotérica, yo soy sagitario, soy una guerrera, soy un signo de fuego, soy sobre todas las cosas muy perseverante y mi vida se basa en metas, yo tengo metas a corto plazo, mediano plazo y a largo plazo y mi vida también se basa en otra cosa, cuando yo tengo un conflicto o un problema yo analizo, si yo tengo la solución, o si es posible solucionar ese problema, ese conflicto aunque dependa de otra persona, si se ve, si se visualiza una solución, eso es un problema para mí y yo establezco una línea para darle solución, ahora, si yo tengo un problema un conflicto y no hay alternativa de solución para mí dejó de ser un conflicto y un problema, existe está ahí, pero no se puede solucionar, por ejemplo: ahora estoy hipertensa eso es una enfermedad, yo esa la puedo resolver ¿cómo? Bajando de peso, puedo controlarla, pero es posible que no desaparezca nunca; yo tengo un problema en la vista y que en un estadio crónico pierdo la

visión, desde ahora me voy a...no, no, son cosas que en la vida tú tienes que ir soportando, que ir adaptándote, que tratar de cambiarlas, que aceptarlas como son o renunciar a ellas y claro te estoy diciendo lo de guerrera porque a mí me cuesta mucho trabajo renunciar a las cosas, cuando yo renuncio tanto a un proyecto personal tanto por anteponer proyectos profesionales o viceversa es porque no tengo alternativa para llevar las dos juntos, te estoy hablando de no tener la alternativa de lo contrario yo no renuncio. Ahora que sí he tenido conflictos que en el orden personal y profesional cuando entran en contradicciones o se superponen en un mismo momento, en un mismo tiempo, ambas cosas claro que las he tenido, lo que pasa que ahí la grandeza en el caso mío saber a cual hay que darle prioridad. Por ejemplo ahora no tengo donde vivir y tengo un proyecto doctoral encima, yo no puedo tener las dos cosas al mismo tiempo, porque son dos grandes problemas en mi vida, son dos y yo no puedo renunciar a ninguno de los dos, uno es profesional que implica un reconocimiento en el orden personal y el otro es muy personal, yo a los dos no me puedo dedicar, tengo que priorizar uno, cual prioricé el Doctorado, ahora me voy meter a vivir en un albergue en la Universidad, cuando termine el Doctorado entonces ya veré que hago, te estoy poniendo este ejemplo para que veas, ahí está ubicar las prioridades.

¿Cuáles han sido sus decisiones más significativas?

Hay muy pocas decisiones en esta Facultad que yo las tomes autocráticamente, casi todas las decisiones grandes, importantes, se toman colegiadas en el Consejo de Dirección por mayoría simple (la mitad más uno), esas son las decisiones grandes de esta Facultad, siempre han sido colegiadas y otras decisiones pequeñas que he tenido que tomar acá, he tenido que sancionar a un cuadro, a una ex-dirigente de esta Facultad por una falta de respeto, no hacia mí, sino a una persona que estuvo un tiempo dirigiendo la Facultad como parte de la política de cuadro y una persona que dirigió esta Facultad, pues sencillamente se excedió, le faltó el respeto a una persona miembro de la reserva de Decana y que se encontraba en el ejercicio en ese momento. Otra decisión difícil para mí fue no autorizar la salida al extranjero de una profesora porque era necesaria su presencia en Cuba y por la importancia que equivale una salida al extranjero, las misiones en este país, a Venezuela, Bolivia, es importante también para el profesional que sale porque esa es una

de las mejores escuelas del partido que pasan los profesores cuando salen y también porque yo tampoco vivo de espaldas al mundo porque desde el punto de vista económico implica cierta mejoría y hubo un caso ahí que yo no pude autorizar una salida al extranjero porque los compromisos laborales eran mayores, que eran más importantes. Tú dirás que no tiene que ver con cosas duras de la Facultad, pero tiene que ver con los seres humanos que uno dirige, porque también uno no puede perder la perspectiva, aquí se dirigen seres humanos, tu no diriges aquí vacas, Doctores, no, los Doctores son seres humanos y sobre todas las cosas hay que tener el humanismo presente, uno dirige seres humanos, entonces esas fueron decisiones difíciles que tuve que tomar yo.

En el orden personal decidir el hecho de aplazar tener un hijo, es una decisión difícil para mí, yo tampoco me veo como la mejor madre del mundo, ni tampoco soy muy maternal que digamos, pero con 25 años y a punto de ser un alto riesgo obstétrico, por ser hipertensa, estar obesa y tener una edad tope o límite que te recomiendan los obstetras, yo estoy en el límite y he decidido no tener hijos y eso es una decisión en el orden personal que es muy importante para mí.

¿Cuáles son sus sueños? (metas)(vida personal y laboral)

Yo tengo sueños a corto, mediano y largo plazo. Mi sueños a corto plazo, que en su momento fue un sueño a largo plazo es hacerme Doctora en Ciencias Jurídicas, otro sueño es tener una casa, ya te digo... yo tengo un sueño, yo quiero ir a Egipto, quiero ir al Cairo, es una bobería caso todo el mundo tiene el mismo sueño y a Machu Picchu, me encantaría ir a esos dos lugares, porque otro sueño que tuve muchos años fue conocer el Pacífico, el Océano Pacífico, porque ya vi el Atlántico y el Ártico también lo vi, el Índico en algún momento, a mí me encanta el mar y el océano, yo soy una gente muy ambiciosa, tampoco yo no quiero millones. No tengo ningún deseo de hacer carrera en la dirección, tampoco me interesa ni ser rectora, ni ser Ministra, yo eso no lo tengo dentro de mis prioridades, ni de mis sueños, yo estoy dirigiendo la Facultad con toda mi elegancia, poniéndole lo mejor de mí, que me salga unas veces bien y otras mal, bueno.... Yo no tengo ninguna aspiración de dirigir a otro nivel.

¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido de forma decisiva en la persona que es ahora?

La mala relación que siempre tuve con mi mamá, la mala comunicación, hay cosas que las personas tienen y uno no tiene por qué hablarlas, mi mamá es tan fuerte, tan autoritaria, tan brillante como tú no te los puedes imaginar, pero es una persona con muy poca inteligencia emocional y realmente yo soy muy similar a ella, entonces cuando nosotras dos chocamos es un choque de trenes y nuestra relación durante toda la vida, yo a mi mamá la admiro, ella me admira a mí, pero nuestra comunicación es muy mala, eso fue durante mucho tiempo en mi vida un problema en materia de comunicación con otras personas y también yo desarrollé mucha independencia por rebeldía, yo fui hija única 15 años, soy hija de padres divorciados, era la más chiquita de mi casa, fui única sobrina miles de años, fui muy sobre protegida y muy malcriada y egoísta y entonces ya después de los 15 años las cosas empezaron a cambiar un poco, pero eso marcó mi vida, la mala comunicación con mi mamá y al mismo tiempo el amor que siempre sentí y siento por mis abuelos paternos, que era como los que me tapaban y toda esa historia, eso era algo importante.

Otra cosa que ha marcado mi vida, que en eso sí no me equivocó es en saber escoger a mis amigos, yo tengo muy pocos amigos y amigas, para hablarte en términos de género, muy pocas personas pueden decir que son mis amigos o mis amigas, te estoy hablando de unas 10 personas en todo el mundo, no más, pero en eso si no me he equivocado y son mis amigos y mis amigas hasta el momento en que ya no estemos más, eso ha sido muy importante para mí. Otra cosa que ha marcado mi vida, haberme ido para una Universidad Canadiense y estuve 13 meses fuera del país, sin haber salido nunca, 25 años, eso fue durísimo para mí y una experiencia increíble en el orden profesional y también desde el punto de vista personal, sobre todo para saber que sola podía y que tenía que desarrollar mucha más independencia de la que ya tenía, eso fue otra experiencia.

Antes de esa haber estudiado en Cuba del año 1992 al 1997, pleno período especial en la Universidad Central de Las Villas y yo vivía en Cumanayagua, albergada 5 años, en una época en la que en este país la mayoría de los estudiantes desertaban porque realmente eran tiempos muy duros, durísimos, eso marcó también mi vida; después el tema que te conté del viaje, fue horrible estar tan lejos de la gente que uno amaba y te podía ayudar y con otro idioma, pero también fue desde el punto de vista personal enriquecedora para mí y

sobre todo la autoestima tan elevada que tuve que mantener, la confianza en mí misma, eso..., importante. Ser Decana de esta Facultad también ha sido algo bueno desde el punto de vista del crecimiento personal y profesional, ha sido muy difícil, pero también ha sido una experiencia buena.

¿Qué percepción tienen los miembros de su familia sobre su trabajo?

Mi familia es una familia que en la gran mayoría son profesionales y por ejemplo te puedo hablar, mi papá es Doctor en Ciencias graduado de la Universidad de Kiev, mi papá fue Vicedecano y Decano de Pedagógico de Villa Clara, mi tía ingeniera, mi madrastra profesora de matemática, mis hermanas una termina Psicología y la otra se graduó de Diseño, por la línea materna casi todas mis tías son profesoras, otra es bibliotecaria, mis tíos son ingenieros, otro profesor de Matemática toda la vida, ellos dicen que es una locura mía dar clases, que yo cuando fui a coger carreras me interesaba el Periodismo y el Derecho, todo el mundo estaba feliz porque yo no iba a ser maestra y cuando terminé la Universidad que decido quedarme en una Universidad ¿cómo es posible que estudiaras Derecho y ahora vas a ser maestra? Eso es una locura, vete, eso es como no seas lo que yo soy, que es terrible, pero bueno pasa y realmente al principio fui muy criticada, que esto era una locura, que mejor me dedicaba algo que tuviera que ver con el Derecho. Pero ahora mi familia en general está muy orgullosa de lo que hago, de quien soy, de mis éxitos, también de mis frustraciones y eso es reconfortante, saber que la gente que más apegada a ti está, porque te unen vínculos familiares, en determinado momento te critica lo que está haciendo mal, pero que al mismo tiempo se quite el sombrero y te diga lo bien que te está quedando y es una sensación muy agradable, lo malo es cuando fallas, porque cuando fallo los primero que más me critican a mí es mi propia familia. Yo sé que es difícil encontrarte alguien como yo que su papá sea Doctor en Ciencias, el mío lo es, ahí imagínate, nada más y nada menos que en Economía Política, mi papá es graduado de Marxismo y Geografía y es complicado y lo otro es que le dio clase a mucha gente que hoy yo dirijo, entonces es duro.

Dentro del proyecto de vida ¿qué indicadores usted considera esenciales en :

Personal: yo no te voy a hablar ahora de la calidad de vida porque no me voy a referir a calidad de vida porque es tan amplio que entonces se corre el riesgo de olvidar algo. Yo pienso que para uno sentirse bien como ser humano y

también como directivo lo primero es preocuparse por su salud, uno tiene que tener salud, desgraciadamente yo no puedo dar lecciones de eso, si alguien se descuida de su salud soy yo, mírame lo gorda que estoy y todo el mundo me dice deja de fumar, tienes que bajar de peso y casi todas las enfermedades que tengo son debido a la obesidad, por eso te digo que yo no soy una persona para estar hablando de lo bueno que es preocuparse por la salud, porque no lo hago, pero realmente es importante preocuparse por la salud, porque sin salud no puedes hacer nada. Lo otro la tranquilidad emocional y la felicidad o estados de felicidad como la gente le quiera decir, si uno no se llena todos los días de felicidad, de energía positiva, aunque estés negativizada y aunque lograr el equilibrio es bastante difícil sencillamente no logras nada y por eso no me voy ni a referir a indicadores, la salud en primer lugar y lo otro los estados de tranquilidad, de paz y de felicidad emocional, eso es válido para tu vida como ser humano, que trabaja, que eres una profesional y que además tienes que dirigir, para mí eso es lo más importante. Lo otro hacer ejercicio, deporte, comer bien, eso entra dentro de un estado de salud adecuado.

Familia: mantener la unidad de mi familia por la línea materna, yo soy como un elemento mediador, eso es lo más importante para mí.

Trabajo: yo tengo dos grandes cosas que hago, primero como Decana de esta Facultad y otra como profesional. ¿Cómo qué, como directiva? Recuerda que estoy liberada, ahora lo que me toca es asesorar bien a Marisol para que no se pierda la armonía que se ha logrado en esta Facultad, que es algo muy amenazado, constantemente, esa armonía que hay, el sentido de responsabilidad, el apego a la excelencia, que no se pierda, fíjate que no quiero decirte que todo está bien en esta Facultad, pero aquí se ha ganado muchísimo en esta Facultad, no porque lo diga yo, sale en todos los informes, en lo que es el aprovechamiento de la jornada laboral, las relaciones interpersonales, ya no hay tantos chismes, tantos bretes, por lo menos los hay pero no es tan generalizado, esa armonía que se ha logrado en la mayoría de los Departamentos, todavía hay Departamentos en los que no lo hay. Lo otro es la calidad con la que se hacen las cosas, que no siempre es la adecuada pero que la gente trabaja por lograr cierta calidad y la disciplina laboral, lo que me toca es asesorar bien a Marisol porque ella va a estar aquí hasta diciembre.

¿En cuanto a la relación con los subordinados, con el colectivo de trabajo?

Tolerancia, tener más tolerancia.

¿El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y/o dificultades en su desempeño laboral? (tanto con hombres como con mujeres, específicamente en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas)

Al interior de la Facultad no, pero fuera sí. En la Facultad no, recuerda que nosotras somos mayoría aquí, somos una mayoría aplastante y realmente aquí no, pero si dentro de la propia Universidad, en otros entornos, claro que sí.

¿Tantos con hombres como con mujeres?

Con las mujeres menos, pero con los hombres mucho y acuérdate que estás hablando sumamente litigante, que tiene muchas espuelas y que está muy apegada a la verdad y entonces sí me ha traído muchos problemas, no sé si es porque sea mujer, no sé si es porque me torno insoportable, o sea muy litigante, o que lo cuestione todo, acuérdate que yo soy sui géneris, muchas cosas muy difícil de soportar al ser directiva, mujer, encima de eso no soy Doctora en Ciencias, eso es importante porque aunque tú creas que no el hecho de tener un grado científico en el entorno universitario es una puerta abierta, yo no lo tengo, por tanto el camino es más duro, porque no tengas un reconocimiento como líder científica, casi siempre ese reconocimiento va acompañado del Doctorado, porque el Doctorado lo que hace es habilitarte, darte un título para tu dirigir independientemente investigaciones científicas, eso es lo que hace un Doctorado, es eso y otras cosas, pero bueno eso es lo más importante. Imagínate mujer, sin ser Doctora, joven, litigante, bueno graduada de Derecho, conflictiva y a veces confundo, entonces ha sido muy difícil, y lo otro, no he renunciado al hecho de ser mujer, porque no puedo ponerme un par de pantalones y hacerle comprender que yo puedo ser más dura que ellos, pero no me da la gana de quitarme los tacones, quitarme el maquillaje y engancharme un pantalón, yo soy mujer y si no sirvo quítame y si no estoy equivocada convénceme, no me confundas.

¿Qué tipos de problemas ha tenido?

De todo tipo, hasta de faltas de respeto. Yo no quisiera hablarte de eso, pero de todo tipo.

¿Conoce usted el término empoderamiento? ¿A qué cree que se haga referencia?

Asumir el poder, asunción consciente del poder. El hecho de que haya una resolución de nombramiento que te da a ti desde el punto de vista legal el poder y las facultades que es otra cosa que va unida al poder para hacer no quiere decir que socialmente o laboralmente la gente reconozca el empoderamiento que tú tienes. Tú tienes el poder porque hay un escrito, un documento legal que te está dando el poder para hacer algo a nombre propio o en representación de los subordinados tuyos, ahí sí hay una asunción legal del poder, ahora en el ejercicio de ese hay que tener en cuenta si realmente se reconoce ese poder que tienes únicamente porque lo tienes desde el punto de vista directivo o sencillamente porque tu realmente te mereces ese poder, la gente reconoce ese poder y obedece el ejercicio del poder que tienes. Te estoy hablando de dos manifestaciones que están muy unidas, pero aquí hay gente que tiene poder y no es la Decana de la Facultad y un empoderamiento en el orden científico, en el orden cultural, en el orden de la gestión universitaria y sí tienen poder y no son las Decanas de esta Facultad, entonces asumir el poder, pero ojo, un poder el que tu tienes en virtud de nombramiento o designación por la cual a ti se te atribuye el poder y la facultades para hacer algo y otra cosa que pudiéramos llamarlo informal, porque esto es poder formal amparado en un acto de nombramiento o designación, pero también está el poder informal y ojo, existe y mucho, y hay que respetarlo con humildad.

¿Para usted qué es el empoderamiento femenino?

Yo pienso que se está vulgarizando el término a partir de que se están dando más oportunidades a las mujeres para que dirijan, ya entonces hay un empoderamiento femenino, porque en vez de 20 tienes 40 mujeres dirigiendo; bueno formalmente es verdad, pero hay que ver si realmente ese poder lo tienen las mujeres, ahí creo que hay un problema que sí hay que ver. Yo soy graduada de Derecho y esto es un sesgo que tengo de las Ciencias Sociales, a mí los enfoque positivistas y cuantitativos no me gustan, porque un número es un número, un frío número; dime detrás de ese número que implica, tienes 20 mujeres dirigiendo de 40 cargos directivos en la Universidad, esto es un ejemplo hipotético, realmente la proporción estamos en el 50% de género, de hombres y mujeres, pero cuántos de esos puestos son claves, cuántos realmente influye en la toma de decisiones importantes y de esa que tienes ahí cuántas han logrado cierto éxito, hágamelo así, de esas que tienes ahí en esos

puestos directivos tienen un reconocimiento y realmente la gente reconoce que existe un empoderamiento real, no ficticio y lo mismo pasa con los hombres, tú porque estás hablando de las mujeres. Aquí somos una Facultad matriarcal, yo me imagino que aquí un pobre hombre dirigiendo sea espantoso, el pobre Pulido cuando estuvo; porque somos muchas mujeres y como que hay una cultura y las tres Decanas de esta Facultad han sido mujeres, hay una cultura organizacional, una historia de dirección femenina en esta Facultad; tú te imaginas a una mujer dirigiendo una Facultad de Mecánica, yo me imagino que sea sumamente duro, porque allá los ha dirigido todos hombres y creo que es mucho más difícil en los entornos donde no hay dirigentes mujeres, que llegue una mujer a dirigir, me imagino que debe ser sumamente difícil para la que la pongan a eso.

¿Se siente usted una mujer empoderada? (ámbito, aspecto, esfera) ¿Por qué? Sí, en el orden profesional, te estoy hablando en el interior de la Facultad, no me lo saque para allá porque allí también me siento empoderada pero me toca lucharla y yo dogo que después de tanto sufrimiento y tanto desgaste ya lo que me dan ganas después es, por Dios... sí, creo que sí, fíjate no es nada más porque me ha tocado asumir el poder, sino porque ejercito el poder y también no me ha nublado, que es otra cosa importante, yo hoy soy la Decana de esta Facultad u mañana no lo soy y no hay lío y tampoco creo que me haya excedido en el ejercicio del poder, que por eso duermo tranquila, es la percepción que tengo yo, es posible que otra gente lo vea diferente, pero lo que todavía me permite dormir tranquila es que no he abusado del poder que tengo y sí sé que lo tengo y sabes que es lo más doloroso y lo más triste con eso que mi cargo es bastante difícil. Yo sé que tengo poder y que muchas veces la gente me sigue tanto profesores como estudiantes y que la gente también cuestiona decisiones y eso también es bueno.

¿Considera usted que la política de cuadro de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez es excluyente del género femenino? ¿por qué?

No, creo que lo que pasa ahí juega otra cosa la disposición de las mujeres de asumir funciones directivas, aquí hay muchas mujeres talentosas que se les ha tocado la puerta para que formen parte de la política de cuadro y no han querido, aunque claro la política de cuadro no parte del consentimiento, tu puedes hacerlo sin el consentimiento, pero eso es una gran locura, porque tu

pones a alguien ahí que realmente no le interesa dirigir o no quiera, sencillamente es por gusto, hay muchas mujeres talentosas aquí que no quieren dirigir, yo te lo estoy diciendo, yo no quiero dirigir nada más y a mí no me ha ido mal aquí, ha sido difícil pero no me ha ido mal; pero yo no tengo aspiraciones por encima de este Decanato e incluso no quiero ser eterna aquí y como yo hay miles... y quién queda, los hombres que sí no les importa nada. Nosotras mismas ponemos barreras a mí me pusieron en la política de cuadro del vicerrectorado de Ciencia e Innovación y cuando me enteré monté un ataque espantoso, ¿quiénes se están excluyendo? Es un círculo, no sé si te habrás dado cuenta, lo criticamos, lo esto, lo otro, pero cuando te dicen arriba que vas tú, tú dices no, a mí no me interesa, es un fenómeno sumamente interesante.

¿Respecto a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas cree usted que lleva la delantera en lo que al empoderamiento femenino se refiere? ¿Por qué? Porque las mujeres de aquí son brillantes, sin hablar de los números, los números lo dicen, pero las mujeres de aquí son geniales. También es una Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas y no hay muchos hombres, que eso también es importante, realmente muchos de los hombres que hay acá son jóvenes o ya son líderes científicos que ya han dirigido y quién queda, queda Agüero, líder científico por excelencia dirigiendo administrativamente el Centro de Estudios, queda Pulido que también vino del Pedagógico, también es un líder científico, ahora empieza Samuel a dirigir, que tiene más edad pero que no tiene carrera directiva acá. Cuando vienes a ver no hay muchos hombres y lo otro son muy jóvenes o ya están desempeñando su carrera en el plano más científico y no en el administrativo, o en el área política.

Si tuviera que definir con una palabra a las mujeres trabajadoras de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas sería.... Heroínas anónimas, con una no, con dos; y ahora las cosas están mejorando, casi todas son madres, bueno todas son profesionales excepto las no docentes que también son buenas, hay muchas mujeres divorciadas que son papá y mamá al mismo tiempo, trabajan, en esta Facultad se trabaja, hay gente que puede estar bobeando o barqueando, pero eso no dura toda la vida, aquí se controla mucho, aquí se cumple y se cumple bien, aquí hay que hacerlo toda, hay que dar posgrado y hay que ir a posgrado, hay que superarse y sobre todo hay mucho control y la

gran mayoría son mujeres, hay que ir a trabajos voluntarios, hay que hacerlo todo; para mí son heroínas anónimas, por qué te digo anónimas porque cualquiera es una heroína, pero yo respeto y admiro mucho a muchas mujeres de esta Facultad, yo me basé en la mayoría, no todas son así, porque también hay otras que están dando con la cara y yo no soy boba, pero te puedo poner ejemplos: Nereida Moya, Marianela Morales, Isabel, estas muchachitas que están aquí afuera, que yo les digo mis muchachitas y que están dirigiendo sin ninguna experiencia están dirigiendo el Vicedecanato, Raiza, Cari, Gisela Carbonel, Gisela Yanes con una tonga de problemas familiares, Ana dirigiendo con un marido en el extranjero, padre y madre a la vez; Esther que va a defender el Doctorado casi en la edad de la jubilación y no se lo digas que se pone brava, con millones de problemas, la madre enferma y yo sí conozco la vida de todas esas personas; Juana María Brito, sesenta y tantos años, profesora de esta Facultad que presta servicios, por ponerte ejemplos, Arelys, la misma Marisol, que tú eres estudiante y no sabes en el orden personal, que hay millones de conflictos y están aquí y cumple y aportan todo y son incondicionales y se sacrifican y cuando tu le abres la puerta de la casa es un volcán, sin embargo están aquí y muchas son mamá y papá ¿son o no son heroínas anónimas? Y todos los días van para esa aula a dar clases, a enseñar, a tener la paciencia para enseñar y formar, son o no son heroínas y conmigo han sido las que te he mencionado y otras tantas

Hora que finaliza la entrevista: 1:30 p.m.

Anexo VI

Entrevista:

Fecha: 4 de mayo de 2010

Hora de comienzo: 3:15p.m.

Datos generales:

Sexo: Femenino

Edad: 52 años

Estado civil: Casada

Hijos: 2

Cargo actual: Coordinadora de Cátedra CTS, Profesora

Cargos anteriores: En los años 87-88 Jefa de Departamento de Marxismo; 2001-2006 Decana de la Facultad de Humanidades; Secretaria del Núcleo del Partido de Ciencias Sociales.

Años de experiencia: 27 años

Tiempo que lleva en el cargo: 5 años de Decana, 3 de Jefa de Departamento para un total de 8 años

Especialidades terminadas: Filosofía en la Universidad de la Habana, especialidad de Historia de la Filosofía en le año 82. Varios Diplomados.

Categoría docente: Titular

Grado científico: Máster en Ciencias Sociales y Tecnologías (2001).

Doctora en Ciencias Filosóficas (2001)

Trayectoria laboral

Estímulos

Sanciones

Reconocimientos

Condecoraciones

¿Considera usted que el género determine en la ocupación de los puestos laborales? ¿Por qué?

En mi opinión, mi historia personal yo siempre me he sentido que uno no puede hacer auto-discriminación, yo como persona nunca he sentido el peso de mi condición de mujer en mi actividad laboral, de hecho es algo sobre lo cual no

pienso, o sea, no pienso entorno a ello, esa es una actitud mental al menos para el trabajo no lo considero, nunca he pensado que mi condición de mujer puede hacer diferente mi actividad laboral, creo que trabajo como persona, no como mujer o roles distribuidos, eso es una actividad personal. Otro elemento es el plano cultural, en el contexto donde tu te mueves y entonces obviamente en ese contexto sí: hay serias limitaciones que están primero construidas culturalmente, que están impulsadas por factores de orden la subjetividad, de la psicología social, que están en el plano de la representación social, de ese elemento y que obviamente está ahí presente en el desempeño laboral de una mujer y en la ubicación que esta mujer tenga dentro de una carrera, en este caso académica, creo que en última instancia es lo que un profesional universitario hace en una estructura que es básicamente una estructura de hombres, entonces esa estructura básicamente de hombres está construida culturalmente y aunque políticamente no esté amenazada, porque en la política se ha creado una políticas públicas y políticas sociales en el país, que supuestamente en términos de justicia social hay una apertura y una flexibilidad y ha ido creciendo paulatinamente a lo largo de la historia de la Revolución y yo creo que incluso desde antes de 1959 y las transformaciones que sus políticas trajeron aparejadas pues eran de tal magnitud que quizás hace olvidar algunos desempeños de mujeres muy importantes en la historia de Cuba y en la vida cotidiana, el tema del género no es solo un tema de la vida académica o la vida laboral, es un tema de la vida cotidiana y el prestigio académico que yo como mujer de la Educación Superior puedo tener igual lo puede tener una mujer panadera, o una barrendera y estar presente ahí, desde hace mucho tiempo y son barrenderas las mujeres y tienen un rol desde el punto de vista social sumamente importante que nosotros, que a veces nosotros no dignificamos por razones también culturales, pues no evaluamos justamente. Entonces te decía que hay una condición que es personal, pero hay una condición que es cultural que está conectada con un factor de orden político que tiene un significado muy importante pero que no lo dice absolutamente todo porque el peso de la construcción cultural es muy grande y entonces el factor del funcionamiento de la conciencia social o el factor del funcionamiento de la vida de la cultura que nos hacemos alrededor del rol y el papel de la mujer en su desempeño laboral no puede ser así exactamente determinado

desde un plano de la política, ni siquiera de los grandes esfuerzos que los mecanismos desde el punto de vista político se utilizan para activar el papel de la mujer y que ha sido muy importante, por ejemplo: el mecanismo de la FMC, algunos elementos que están en la base de la legislación, el tema de la composición de género, los cargos por constitución de género, las constituciones, todo el tipo de temas que son los mecanismos que utilizan hoy para hacer esas formulaciones de orden político que es colocar en el orden funcional pues no es suficiente, porque obviamente ese es un elemento que está profundamente anclado en la base de la construcción cultural de las representaciones y de los roles, no es solo de las representaciones, porque la representación supone un factor de imagen nada más, y estamos hablando de los mecanismos que realmente supone activar eso. Hoy ese factor cultural está muy calzado desde el punto de vista psicológico en la base de una psicología, de una conducta psicosocial (para decirlo de alguna manera) que subyace a las propias relaciones de los géneros en las constituciones cualquiera que estas sean, ¿a qué me refiero? Bueno pues tu normalmente llegas a un lugar y tu preguntas por este tema y las personas te dicen: bueno son las mujeres no fuéramos nada y luego aparecen los peros y esos peros están ligados a la condición biológica, por supuesto de las mujeres; aquí hay otro factor que ya no es el factor cultural, que no es factor psicológico, que no es el factor psicológico y cultural de mi propia percepción sobre el fenómeno, que ya te dije, yo no pienso en eso, en mi vida al menos nunca me ha sido traumático, no para mi vida, pero que aparece de pronto y ese que aparece de pronto son las formulaciones que se crean entorno a las condiciones biológicas de la mujer, de ser hembra, es lo que quiero decir y que por esa razón tu estás obligada a parir, estas obligada “a criar tus hijos”, porque bueno la obligación es de todos, pero en la manera en que nosotros nos refugiamos para decir que es de todos, para la sociedad en su conjunto la obligación es básicamente normal, así se comporta la sociedad. Entonces hay factores reitero, que son psicológicos, afectivos y culturales que están en la base de toda la sociedad que se comunican con factores de orden político, hay factores sociales en sentido general y hay también predisposiciones individuales para pensar también en la imagen.

¿Cómo llega a la posición de Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas?

Llegué trabajando, como trabajadora de la Facultad, yo era profesora de la Facultad, siempre he sido básicamente de la Facultad, si tu mides el tiempo hoy día de mi trabajo como profesora y ocho años como directivo académico en una de esas funciones; el peso de 20 años contar 8 pues.... Yo siempre he trabajado, no le tengo miedo a trabajar, creo que tu vas transitando por ahí, pero vas transitando responsablemente, entonces de cuadro me llamaron, yo era profesora, con el Rector que me quería plantear la posibilidad de que yo fuera, ocupara el cargo de Decana transitoriamente porque nuestra Decana era Silvia Vázquez se encontraba en el extranjero terminado su tesis de Doctorado, entonces yo ya había defendido mi tesis Doctoral y por supuesto para esos cargos no solo se hace el balance de condiciones de géneros, pero también de formación y me propusieron si podía suplir este trabajo unos 6 meses y yo lo acepté, para mí era un reto, no por mi condición de género, sino por mi vida personal, pero lo acepté me coloqué mentalmente para trabajar en el desarrollo de la Facultad. En aquel momento la Facultad era muy joven, iniciada en el año 2000 en trabajo de la Facultad, nada más tenía la carrera de Estudios Socioculturales hasta tercer año de modo que era en primer lugar básicamente sencillo el tema de la organización docente, porque además teníamos en sentido general tres años nada más. Tuve la oportunidad de nuclear un excelente colectivo de dirección, que fue lo que me permitió a mí personalmente poder desarrollar mis habilidades o capacidades como directivo y poder nuclear el trabajo de la Facultad que creció mucho, entre 2001-2006, creció tanto como decirte que crecimos en Estudios Socioculturales todos esos años, iniciamos la carrera de Derecho, iniciamos la carrera de Lengua Inglesa, o sea, me refiero al consejo de dirección y grupo de dirección y a los profesores que trabajaban en este período en la Facultad, porque se trata también de un trabajo muy colectivo también presentamos la carrera de Historia y a parte tuve también la responsabilidad compartida con el vicerrectorado de universalización y ese equipo maravilloso de dirección que tenía, de crear las bases de todos el proceso de universalización en la provincia de Cienfuegos. Yo asistí a un período muy complejo, mi Vicedecana era en ese momento Clara Miranda, con una capacidad de desempeño muy grande, como mujer

académica que todavía lo es, tenía en principio a Carmen Peñate, después se sustituyó por Teresita Martínez que tenía un desempeño muy importante, de muchos años, venía trabajando también de Psicología, con una formación muy interesante, es la palabra y tenía en el Consejo de Dirección de la Facultad un tremendo equipo de trabajo que tuvo primero en el Departamento de Ciencias Sociales a Nereida Moya, en el Departamento de Lengua Inglesa a Ana Vázquez, al final de mi fase ya cambió, te estoy hablando de un equipo que es básicamente de mujeres, tenía en el Departamento de Estudios Socioculturales a Fernando Agüero, en el Departamento de Español a Gloria Domínguez y esos eran los cuatro Departamentos más importantes, Ciencias Sociales, Lengua Inglesa, Estudios Socioculturales, Departamento de Español, este equipo de trabajo formó también muchos Departamentos, en este período formamos el Departamento de Derecho que tenía al frente a Yailén Monzón, que hoy es Decana de la Facultad, que ahora está rotando Marisol, pero que fue Yailén la que se quedó de Decana. El Departamento de marxismo que se ha caracterizado siempre por ser una incubadora de dirigentes académicos, es el nombre que le puedo poner, que ahí se gestó el Departamento de Derecho y de ahí nació el Departamento de Historia de esta Facultad, de modo que eso fue básicamente lo que hice y me lo permitió te reitero el colectivo laboral, el tremendo equipo de trabajo que había, si hoy lo pudiera reconstruir para mí lo reconstruyera, para mí.

Me permitió también, ahora voy a la vida personal, el apoyo por supuesto y el trabajo de mi propia familia y en particular de mi esposo que compartía también una responsabilidad aquí como profesor de esta Facultad, en el Departamento de Lengua Inglesa y ha sido siempre muy responsable con el desempeño tanto de él como con mi propio desempeño, me lo permitió también el sacrificio de la propia familia, mi madre que es una mujer mayor enferma, mi prima que ha cuidado a mi madre mucho y a quien también debo el apoyo para poder criar a mis hijos, ellos están criados a mi estilo y al estilo de mi marido, a pesar de que yo he tenido ese tipo de desempeño, pero también están criados al estilo de mi prima y bajo su cuidado, que también ha sido muy responsable para eso. Digamos que en el último período de mi vida, donde he sido Decana, he logrado hacer la maestría, he logrado hacer un Doctorado y los aportes fundamentales que pudiera haber hecho de alguna manera a dibujar, a

construir, a estabilizar -esa es la palabra que pudiera emplear- el trabajo de la Facultad se lo debo también a mi prima, que me ha ayudado a llevar todas las tareas de la casa y a mi esposo, bueno... que ha estado siempre. No distingo mucho, te insisto, por eso es una opinión personal, yo no estoy obligada a cocinar todos los días en mi casa, eso lo hace él, estoy obligada a limpiar, lavar, pero eso igual lo hace él, es decir, es un poco una actitud mental que trabajar ayuda a uno a eso; eso si se lo debo a mi padre, siempre lo decía, a pesar de que eso es un poco raro, pero no discriminatorio, porque mi padre en la cocina de mi casa hay un cartel que dice que el hombre reina y la mujer gobierna, y eso desde que yo soy pequeñita lo veo, es un cartel que mi papá puso en la cocina, te da la impresión de que el hombre es el que está sentado en el trono, pero mi padre lo decía como que quien mandaba en mi casa era mi mamá, entonces quizás un poquito esa manera de ver el respeto de la casa de las relaciones familiares me ha hecho ver la vida de la manera y me ha hecho tener una actitud personal con respecto al tema del género muy particular.

¿Qué habilidades o competencias desarrolló durante el proceso de dirección?

Yo creo que lo más importante son las competencias comunicativas, al menos me parece a mí, no he pensado mucho así, pero me parece a mí. El desarrollo de competencias comunicativas y de habilidades para la comunicación, sobre todo haciendo así un balance esas habilidades te permiten sortear muchas escollas y te permiten ser punte para la solución de conflictos. También he desarrollado habilidades para solucionar conflictos, creo que esas son habilidades que están solo determinadas por un proceso de formación sino que a veces vienen por la manera en que tu como directivo te tienes que comportar y la manera en que tu puedes manejar las situaciones de conflictos que han sido muchas, hemos tenido muchos conflicto en le interior de la Facultad, hacia el exterior de la Facultad con relación a la institución y fuera del ámbito institucional, también en nuestras relaciones con otras instituciones. Por supuesto que hay competencias de carácter de la formación intelectual que por supuesto estás obligada a desarrollar y que vas ganando madurez en ese tipo de actividad. De alguna manera la habilidad para valorar, que está muy ligada a la tema de la comunicación porque para poder explicar y establecer un diálogo cuando tu eres un directivo tienes que ser capaza de explicarte a ti mismo y

valorar, entonces creo que esa habilidad de ser capaz de valorar el trabajo, la actividad, el desempeño; creo que utilicé mucho en mi actividad académica como Decana, creo que utilicé mucho ese recurso y desarrollé esas habilidades.

Aunque yo puedo aparentar por ciertas posiciones hegemónicas que pueden parecer que las personas pueden desarrollar creo que tengo una habilidad para compartir muy grande, en equipo y lograr trabajo en equipo que es la base para el trabajo de dirección académica. Si tu no eres capaz de comunicar, de explicar, de valorar y de invitar a trabajo colectivo, a trabajo en equipo, no puedes hacer el trabajo de dirección. Creo que también desarrollé algunas habilidades para evaluar, me cuesta mucho trabajo evaluar, es muy difícil, pero desarrollé habilidades para poder evaluar, porque un directivo está obligado a evaluar; tienes que evaluar continuamente los procesos, los resultados de los procesos académicos con los que estás intercambiando y tienes que evaluar a las personas que hacen posibles estos procesos y evaluar los mecanismos que tu creas para poder establecer los procesos de gestión y académicos que son los que un Decano tiene. Yo también desarrollé esas habilidades no solo hacia le interior, las desarrollé en comunicación con el Consejo de Dirección, pero básicamente con el Rector de la Universidad que era varón, posición hegemónica por ser varón, por ser hombre, por provenir de la Facultad de Mecánica donde culturalmente hemos creado cierto mitos entorno a eso, donde hay muchas disparidades, desequilibrios de género en su composición no en sus resultados, pero sí en su composición; yo logré mantener un excelente nivel de comunicación y diálogo con ese Rector y creo que eso me permitió por 5 años ser Decana de la Facultad, de hecho recibí un reconocimiento por parte del Departamento de Recursos Humanos, cuando terminé mi función de Decana. Yo pedí mi liberación en un momento determinado y luego coyunturalmente apareció el cambio e Rector y aprovechamos que había hecho el compromiso hasta diciembre de 2006 y terminé en junio de 2006, porque Cogollo asumió ser Rector en marzo de 2006 y entonces cuando se hizo el cambio yo le dije a Cabello, vamos a cambiar para no tener que empezar, voy a terminar el curso 2006 hasta junio y entonces para que entre el Decano nuevo, para que no sea eso una ruptura. Yo trabajé muy cómodamente en el Consejo de Dirección con esa condición; estaba en un

Consejo de Dirección que era casi todo de hombres, yo provenía de la Facultad de Humanidades, que también tiene su carga cultural y era mujer, soy mujer.

¿En estos momentos cuáles son sus prioridades, tanto en el ámbito laboral como en el personal?

En lo personal mi prioridades mantener el equilibrio de mi familia, porque yo convivo con mi madre, que está ciega hace 14 años, de modo que lo que he hecho 14 años atrás lo he hecho con mi madre enferma y está muy viejita y yo tengo que lograr el equilibrio tanto en la salud como de la vida familiar y mi prioridad para lograr el equilibrio es colocar en el camino de la Educación Superior o de la responsabilidad social a mi hijo más pequeño puesto que tiene 17 años; puesto que al mayor ya lo coloquen ese camino. Entonces hoy tengo como prioridad esa, mantener esa estabilidad que tengo hace 28 años y poder colocar a mi hijo más pequeño en ese camino a la responsabilidad ya de él, después que termine su PRE en ese ámbito. Mi objetivo, mi prioridad ahora mismo en la actividad académica es seguir, coordinar la Cátedra de Estudios de Ciencia y Tecnología y avanzar en algún proyecto de investigación científica que tengo y que parece que es mi objetivo fundamental de trabajo. Pero también tengo como prioridad mi trabajo en pre-grado, me gusta trabajar en pre-grado, independientemente de que trabaje mucho para el postgrado, a mí me da mucho gusto trabajar para el pre-grado, porque le pre-grado te mantiene siempre joven, siempre fresca, porque tu estás recibiendo continuamente la influencia de generaciones de estudiantes y ese diálogo a mí personalmente me da siempre gusto, me gusta, como decía horita en le aula: los padres –y ahí estoy colocándome en función de padre-, los padres no estamos para justificar a nuestro hijos, ni para perdonarlos, estamos para comprenderlos , entonces creo que comprender a la juventud y comprender a los más jóvenes solo eso me es posible si estoy vinculada.

¿Cree que al desempeñarse como Su vida laboral se hizo más compleja? (esto influye en su vida personal) ¿Por qué?

Sí, obviamente se hizo más compleja porque le sentido de la responsabilidad es siempre le mismo, creo yo; porque una persona tiene que ser responsable siempre en el ámbito de trabajo, pero combinan aquellas actividades sobre las cuáles tú tienes las responsabilidad, se amplían y ese espectro es muy grande. Tienes responsabilidades materiales que tú tienes que firmar además, tienes

un compromiso por tanto que tú has adquirido, que tú has aceptado y obviamente tienes una responsabilidad para poder mantener un balance con la vida cotidiana, no perder ni os amigos, por esa razón, que también son muy importantes en la vida, ni perder tu familia por esa razón. Entonces eso amplía todo tu nivel de responsabilidad, eres responsable administrativamente, responsable por la vida y la actividad académica de muchas personas, de todos los estudiantes, de las personas que en última instancia hacen funcionar todos los procesos de la actividad a nivel de la Facultad; eres responsable de tu propia actividad ante un nivel determinado de la institución y eres también responsable para con tu vida individual, para poder mantener entero ese equilibrio con la vida cotidiana, con la vida personal, es muy difícil, pero se puede mantener; y con la vida social, o sea, mantenerte activo desde el punto de vista social porque bueno las responsabilidades pueden crear desencuentros con personas en el propio ámbito laboral, también te pueden crear diferencias, de hecho yo las he sufrido, con gente muy cercana a mí; porque he tenido diferencias serias laborales que han influido profundamente en mi vida personal. Se amplía la responsabilidad porque te tienes que mantener como profesor, porque eso es básico, ya no eres solo un directivo académico, sino que te tienes que mantener como profesor, tienes que hacer una vida intelectual activa, tienes que seguir publicando, yendo a eventos y eso hace ampliar absolutamente todas tus responsabilidades.

¿Ha tenido que renunciar en alguna ocasión a un proyecto personal en función de su vida laboral o viceversa? ¿Por qué? (narrar vivencia en caso específico)

Sí, yo he renunciado a proyectos laborales por mi vida personal, he tenido de hecho muchas cosas, pero algunos de esos proyectos han estado limitados por mi vida personal y a algunos he renunciado, sobre todo a aquellos que pon estancias fuera de ámbito familiar por mucho tiempo. He tenido desencuentros en mi vida familiar también, por estas circunstancias, por estas responsabilidades, por mi propia actividad desde el punto de vista académico, aunque siempre tengo la comprensión de mi familia, puntualmente en algunos momentos no siempre puede ser bien comprendida y obviamente he tenido ese tipo de desencuentro y he renunciado a algunos proyectos personales por mi vida laboral, también he renunciado a ello.

¿Algún caso específico?

He tenido como proyecto la posibilidad de cambiarme por ejemplo de ámbito laboral y he renunciado a él porque mi vida personal no me lo permite, yo me he sentido –la palabra puede que no sea no más cómoda- sino que adaptado mejor mi funcionamiento personal a este ámbito personal y entonces he aceptado el reto de estar 27 años en el mismo ámbito de trabajo, no en el mismo tipo de desempeño porque los desempeños cambian, van cambiando con la vida, con tu madurez, con tus titulaciones, con tu tipo de desempeño, va cambiando de esa manera que tu vas trabajando, pero sí cambia y tienes que cambiar, tienes que renunciar, claro esas renunciaciones están ligadas al ámbito entre el nexo del género, la vida laboral y la familia, está claro. Porque te insisto que yo convivo con mi madre que está muy viejita y enferma hace muchos años, mis hermanos son varones y por tanto asumí la responsabilidad de devolver a ellos lo que sencillamente nuestros padres no han dado, pero lo pienso más desde esa posición que desde la posición de género.

¿Cuáles han sido sus decisiones más significativas?

Muy muy importante fue ser coordinadora de la Maestría de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología cuando yo era profesora asistente, porque te dice mucho de la confianza que los demás pueden depositar en ti y en tu propia actividad, esa fue una decisión muy importante en el ámbito laboral. El ámbito laboral fue muy importante mi decisión para terminar mi tesis de Doctorado, fue muy importante por que yo había terminado mi Maestría en mayo y en ese momento me parecía que no podía defender un Doctorado y yo lo defendí en julio. Yo había trabajado en mi Maestría para eso pero de pronto sentí un poco..., fue una etapa muy difícil desde el punto de vista personal para mantener ingenio psicológico y para poder atender todas las tensiones a las cuales estaba sometida por mi condición de género, por mi condición de profesora y por mi responsabilidad y por mi compromiso también para poder hacerlo con la institución y para conmigo misma. Conmigo misma porque se trata también de una meta que tienes que poder, no por colocarte en una posición distinta con respecto a los demás, yo lo siento por lo que es para mí. Otra decisión importante que fue una decisión compartida con mi esposo, con mi familia, cuando el Rector me llamó para que yo asumiera el Decanato, que te insisto que era temporal, yo por lagunas razones que se decidió que yo me mantuviera en ese cargo, lo cual me creo ciertas dificultades y la decisión esa

fue colegiada con mi familia porque implicaba un esfuerzo de mí muy grande y fue una decisión para mí importante, eso en el ámbito laboral.

¿En lo personal?

La decisión más importante que he tomado en mi vida personal es comprender a mi hijo mayor para que viva fuera de mi familia, para que no viva con nosotros.

¿Cuáles son sus sueños? (metas)(vida personal y laboral)

En lo personal mi sueño es colocar -te reitero- a mi hijo más pequeño en el camino de la vida social, que ya se gradúe del PRE, que vaya a la Universidad, o que no vaya a la Universidad, lo que creo es que hay que colocarse en un camino de responsabilidad social y mantener el equilibrio de mi vida familiar, que es muy grande. Yo tengo 28 años de casada, 27 de ser universitaria y 28 de casada, es decir, llegué aquí ya estando casada, me casé estando en quinto años de mi carrera universitaria. Mira ahora que me preguntaste, no creo que fuera una decisión tan tan tan..., claro que fue una decisión importante pero la juventud no me permitía ver el alcance de esa decisión. Entonces ese es mi sueño, mi meta, mi objetivo, mantener ese equilibrio. Yo vivo muy tranquilamente, muy conservadoramente, yo soy una mujer de muchos hábitos aunque no lo parezco y soy una mujer de una gran flexibilidad de pensamiento, soy una mujer que le gusta tomar los caminos que no son los que todos toman, creo que es muy importante en la vida, tomar no como si fuéramos reses el mismo camino, sino hacer ciertos enfrentamientos, a pesar de eso soy muy conservadora y entonces creo que ese es mi sueño, mantener esa unidad familiar. Mantener la responsabilidad yo, mis hijos son muy responsables, son muy serios, siempre han tomado decisiones responsables, entonces yo respeto mucho eso, eso es lo que quiero mantener. Desde el punto de vista laboral mi sueño es seguir trabajando, seguir siendo profesora de la Universidad, seguir trabajando y seguir siendo activa desde el punto de vista mental, siempre que la salud personal, la salud física me lo permita y mi salud mental me permita entender que todavía estoy en posibilidades de contribuir, seguir trabajando, ese es mi sueño.

¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido de forma decisiva en la persona que es ahora?

Yo creo que acontecimientos, que no solo serían acontecimientos, sino los factores más importantes que determinan lo que soy hoy como persona, en

primer lugar te puedo decir que se remonta a mi propia vida personal familiar y en particular a la influencia de mi padre en mi vida personal, porque de ahí aprendí mis motivaciones por el pensamiento filosófico y de él aprendí también el compromiso con el otro, yo siempre he pensado que uno tiene un compromiso con los demás y que está más allá del compromiso con uno mismo a pesar de por ejemplo el Doctorado pienso que era un compromiso conmigo misma; pero esa vocación de servicio la aprendí de mi padre en particular que fue un hombre con una gran vocación de servicio. También en mi propio ámbito familiar, yo provengo de una formación de trabajo básicamente intelectual, mis hermanos están formados, son no solo universitarios sino que trabajan en la vida universitaria, son directivos académicos también universitarios y han estado siempre trabajando, siempre he visto ese ejemplo de trabajo. Creo que también haberme casado con mi esposo que creo que es también un hombre con una vocación de servicio importante, con una tremenda responsabilidad personal, pues eso ayuda a modelar tu propia actitud de lo que tu vas haciendo y eso en el ámbito familiar.

En el ámbito laboral, un elemento muy importante, un factor importante fue haber venido a la Universidad de Cienfuegos cuando se estaba construyendo, yo llegué aquí cuando apenas tenía 3 años de fundada la Universidad de Cienfuegos y entonces eso hace de alguna manera que a la luz de tantos años que tu te sientas parte del lugar y que tu de alguna manera has ayudado a construir, con aportes pequeños pero lo has ayudado de alguna manera a construir. De alguna manera en mi formación la influencia del Rector, cuando yo llegué aquí el Doctor Eduardo Cruz González que era un Rector con una influencia muy positiva para crear compromiso institucional entre los jóvenes que en aquel momento yo era joven tenía 23-24 años cuando empecé a trabajar en la Universidad y creo que esa influencia fue muy importante.

¿Qué percepción tienen los miembros de su familia sobre su trabajo?

Creo que en general valoran positivamente y altamente mi trabajo, mis hijos en particular, yo lo he percibido tangencialmente, hacen reconocimiento siempre de mi trabajo y de mi desempeño como su mamá y como la mujer trabajadora que he sido, mi esposo también hace un alto reconocimiento de eso, de hecho es la columna donde puedo descansar muchas veces para muchas de mis actividades y es una columna desinteresada y que no juzga, que creo que es

correcto y que eso puede ser algo importante en la vida. Creo también que mi madre incluso a pesar de que está muy viejita, mi madre siempre ha valorado el trabajo de mis hermanos y mío en particular. Creo que también la propia familia de mi marido, su tía que lo crió, su propio papá, siempre han hecho reconocimiento de mi disposición para el trabajo y la capacidad también para poder realizar trabajo y estar a veces en muchas cosas a la misma vez. Aunque personalmente mi madre me ha reclamado porque a veces ella siente que yo la abandono, la dejo con otra persona, la dejo con mi prima; por eso te digo que es complejo, y ella me ha reclamado, me ha reclamado lo que por mi condición de género no le reclama a mis hermanos, que no viven ni siquiera en mi pueblos, viven en La Habana, está claro. Mi madre obviamente me ha reclamado porque ella tiene un esquema, un patrón cultural que es distinto y tiene una apreciación diferente, además ha llegado a la madurez de mi vida intelectual, en la madurez o el ocaso de su propia vida, no puedo imaginar que mi madre piense hoy igual que hace 20 años y hace 20 años no podía valorar mi trabajo igual.

Dentro del proyecto de vida ¿qué indicadores usted considera esenciales en :

Personal: es muy importante tener un objetivo, un desempeño para la vida y tenerlo como compromiso, un oficio para la vida, mi oficio es ser maestra, ser educadora, ese es mi oficio, entonces creo que más allá de los que sea en el ámbito universitario, en el PRE, en cualquier lugar el oficio es importante, porque ese oficio te permite tener como meta transmitir eso siempre en tu desempeño de tu actividad docente, como en tu propia vida familiar, o en tus relaciones con los amigos, ese oficio de ser maestra, de intentar encontrar en la raíz de la educación, eso es un objetivo.

Familia: Objetivo siempre fue tener una familia equilibrada y estable, formada sobre la base del respeto mutuo, el respeto en todo sentido, tanto en las actividades de lo laboral como en las actividades de la vida privada, o sea, yo respeto desde la sexualidad hasta mi desempeño laboral con mi pareja, con mi propio esposo. Tengo como objetivo de mi vida privada, personal, matrimonial y de la familia ser una innovadora, eso es un proyecto de vida: tener un oficio, ser innovadora y respetar.

Trabajo: desde el punto de vista laboral pasa primero por el respeto para con los demás, o sea, tener el horizonte de que tengo que respetar lo que los

demás hacen, tanto mis estudiantes como mis compañeros de trabajo, ese es un proyecto y hacerlo sobre la base de mi desempeño académico, o sea, tener funciones en las cuales yo emplearme, y esas funciones son de investigación, son de tipo académico, para establecer vínculos, puentes entre gente, es decir, ese es mi proyecto fundamental de vida y creo que básicamente lo he cumplido a la altura de los 53 años, porque tengo 52 cumplidos, pero estoy biológicamente en el año 53 de mi vida.

¿El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y/o dificultades en su desempeño laboral? (tanto con hombres como con mujeres, específicamente en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas)

Sí, en algún momento cuando básicamente era Decana viví algunas situaciones al interior de la Facultad que mi condición de mujer me ponían en situación compleja, por ejemplo para llamar la atención sobre algún asunto que estaba ligado a la vida personal de algunos de mis directivos me puso en una situación muy compleja en una oportunidad. En alguna otra oportunidad para poder manejar situaciones de la administración con algún varón que por su cargo ocupaba una función y controlar las emociones o las actitudes que acompañaban esas emociones, sí, en algún momento.

¿Para las afueras de la Facultad, con algún directivo?

No, nunca me he sentido por esa razón, de modo que no. A ver, en alguna oportunidad con el Rector sí, en algún combate particular, pero como que te insisto que el tema del respeto es tan importante, mi condición de mujer tenía que pasar por el tema del respeto, alguna valoración que delante de mi presencia se hizo sobre otra mujer y yo como mujer no podía admitir.

¿Conoce usted el término empoderamiento? ¿A qué cree que se haga referencia?

Sí, creo que se hace referencia a empoderamiento cuando hablamos de la capacidad de dominar y de colocarse en una posición determinada en una circunstancia, en un colectivo, en una comunidad, en un espacio para un tipo de desempeño particular.

¿Para usted qué es el empoderamiento femenino?

Sería para mí la capacidad de la mujer de dominar el ámbito de la actividad doméstica, cotidiana o su actividad laboral allí donde ella se esté

desempeñando basada también por un transito de esa capacidad que es cultural, de actitud y que es política.

¿Se siente usted una mujer empoderada? (ámbito, aspecto, esfera) ¿Por qué? Creo que sí, empoderada en el ámbito académico, hay un lugar que te corresponde, un lugar de trabajo, del cual tú te has apropiado y que te permite hacer determinadas cosas, que te da la posibilidad de manejar determinadas cosas y de gestionar determinados procesos que en una posición que no es de empoderamiento no o puedes hacer entonces.

¿En lo privado?

Pues sí, creo que también en el ámbito privado puedo decir que tengo capacidad para sentirme en cierto proceso de dominio ya te digo que en lo muy muy privado e interno como en el ámbito familiar, creo que sí. Tengo una flexibilidad muy grande de pensamiento con respecto a eso.

¿Considera usted que la política de cuadro de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez es excluyente del género femenino? ¿por qué?

No creo que sea excluyente pero las diferencias que se plantean en el ámbito de la política de cuadro en la institución, por circunstancias de la institución, del mundo donde vivimos, es muy complejo, creo que trae aparejado determinadas diferencias que hacen que aunque en la política esté planteado lo que debe ser, el deber ser no sé lo que supuestamente es. Yo creo que podemos hablar de la mujer empoderada académicamente en esta institución el día que hay una mujer Rectora, ese día podemos decir que las mujeres de la Universidad de Cienfuegos estamos empoderadas desde le punto de vista académico.

¿Respecto a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas cree usted que lleva la delantera en lo que al empoderamiento femenino se refiere? ¿Por qué? Creo que sí, porque la Facultad de Humanidades depende básicamente de la actividad de la mujer actividad interna y porque la vida de la actividad que se desarrolla desde el punto de vista investigativo, de dirección que se realiza en la Facultad lo realizan las mujeres. Ahí si te puedo decir que aquello que muchos dicen por cliché que sin las mujeres no pudiéramos logara nada absolutamente, no fuéramos la Facultad que somos por el papel que la mujer ha desempeñado en este momento en el ámbito académico en la Universidad de Cienfuegos y en la Facultad de Humanidades, no es cuestión de que la mujer sea Decana o no, no es cuestión que la actividad de la Facultad dependa

básicamente de la capacidad de las mujeres y de su desempeño desde el punto de vista laboral.

Si tuviera que definir con una palabra a las mujeres trabajadoras de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas sería.... Comprometidas porque creo que las metas que nos colocan en nuestros planes de trabajo, que nos colocan mujeres en nuestros planes de trabajo supone compromiso para con la institución y creo que esa sería la palabra con la que definiría a las mujeres en la Facultad de Humanidades, al menos como me siento yo.

Hora que finaliza la entrevista: 4:20 p.m.

Anexo VII

Entrevista: Fecha: 12 de mayo de 2010

Hora de comienzo: 2:10 p.m.

Datos generales:

Sexo: Femenino

Edad: 50 años

Estado civil: Legalmente casada

Hijos: 3

Cargo actual: Metodóloga del vicerrectorado de investigación de investigación y postgrado

Cargos anteriores: Jefa de Departamento, Decana, Directora de Centro de Estudios.

Años de experiencia: 30 años trabajando como profesora, aunque como soy del destacamento pedagógico en realidad hacíamos prácticas antes de graduarnos, pero graduada desde el 80.

Tiempo que lleva en el cargo: Estuve 2 años como Decana y llevo 2 años en este puesto.

Especialidades terminadas: Licenciada en Educación

Categoría docente: Titular

Grado científico: Máster en Ciencias Pedagógicas y Doctora en la Universidad de Oviedo.

Trayectoria laboral

Estímulos y Reconocimientos: he recibido muchos reconocimientos morales por mi trabajo, algunos premios CITMA, pero lo más importante creo es que

he llegado a ser Doctora, llegar a profesora Titular y eso en el medio donde me desarrollo está en el dentro de lo más alto.

Sanciones: No

Condecoraciones: Distinción de la Educación Cubana

¿Considera usted que el género determine en la ocupación de los puestos laborales? ¿Por qué?

Teóricamente no, no debería, pero realmente en ocasiones sí, porque para la mujer es muy difícil, o sea, la mujer está por una cuestión histórica sometida a mucha carga, yo creo que las mujeres estamos sobre exigidas y yo creo que eso pasa también a veces por la propia percepción que tiene las mujeres sobre cuáles son sus límites, hay veces que la mujer no hace las cosas por huir de esa sobre exigencia que tiene. La mujer generalmente es centro en su casa, es centro en la atención de los hijos pequeños, es centro en la atención del esposo, es centro en la atención de los padres ancianos si es el caso de que los tiene, es un poco..., yo suelo decir en broma que la mujer es la administradora, además de la ejecutora; entonces todo lo que pasa en la casa, todo lo que ocurre pasa ineludiblemente por las manos de la mujer, eso hace que la mujer tenga días que son superiores a las 24 horas, porque tiene que estar pensado en todo y en todos, mucha veces en detrimento de ti mismo, entonces eso limita mucho a la mujer a la hora de decidirse emplearse a fondo en el trabajo porque supone una exigencia mayor. Pero también hay la visión desde fuera que la mujer es alguien muy complicada para tener una responsabilidad, para ascender en puestos laborales y no deja de tener razón eso, pero yo creo que en ocasiones yo lo aprecio como algo que discrimina a la mujer, o sea, que la valora no por su capacidad de trabajo, la valora no por su inteligencia, no por la competencia que la mujer tiene, sino que la valora por cosas que son extra-laborales y entonces ese tratamiento me parece injusto, me parece injusto que en ocasiones haya una persona que acceda a un puesto porque es un hombre y no porque tiene más competencia.

¿Cómo llega a su posición de Decana de la Facultad de Ciencias sociales y Humanísticas? (habilidades, capacidades y competencias, puesto laboral en el que se encuentra, vía de acceso)

Yo lo veo como algo coyuntural porque se creaba la Facultad de Ciencias sociales y Humanísticas, porque la Universidad era una institución Técnica y entonces no había mucho de donde escoger porque las personas que a lo mejor estaban en mejores condiciones que yo para trabajar y asumir esa responsabilidad estaban haciendo otras cosas que eran muy importantes y que no debían ser molestadas en ese momento, entonces para mí fue algo coyuntural. Una coyuntura además que yo valora latamente porque la Facultad de Humanidades, yo creo que está llamado a ser aquí una Facultad muy importante, por el potencial que atesora y yo tengo el privilegio de haber sido la primera Decana.

¿Cómo llega a su posición actual?

Este es un cargo técnico, que me gusta mucho porque yo no soy Jefa, eso implica que yo asesoro a mi Jefe, que yo puedo utilizar mis conocimientos para ayudar a que se desarrollen los procesos en la Universidad y entonces yo creo que estoy en edad de eso, de trascender, de ayudar a que las personas hagan las cosas, de utilizar la experiencia que yo tengo para que otros puedan hacer las cosas más sencillas y ayudar en esos procesos, por eso este trabajo me gusta y me gusta porque estoy en contacto con muchas personas, y a veces hay preguntas cuyas responsabilidades no están tan en la mano y entonces hay que ayudar a la persona a buscar responsabilidades a esas preguntas, por eso este trabajo me gusta tanto.

¿Qué habilidades o competencias desarrolló durante el proceso de dirección?

No te pudiera enumerar pero yo creo que son muchas habilidades, que en este momento están más las que sirven para gestionar educación de postgrado.

¿En estos momentos cuáles son sus prioridades, tanto en el ámbito laboral como en el personal?

Yo diría que yo tengo una sola prioridad con diferentes maneras de manifestarse. Yo creo que mi mayor prioridad en la vida es ser coherente, o sea, que lo que yo pienso se parezca a lo que diga y a lo que yo hago y eso trato de lograrlo en todos los ámbitos en los que yo me desarrollo, que son muchos, o sea, en mi trabajo, dando clase, haciendo una tutoría, asesorando a mi Jefe, en mi casa con mi familia, en mi trato con mis amigos, mis vecinos, con toda la gente, o sea, yo creo que esa es mi principal meta como ser humano, si yo soy un mejor ser humano, yo creo que puedo ser un mejor profesional, pero para mí primero está el ser mejor ser humano.

¿Cree que al desempeñarse como Su vida laboral se hizo más compleja?
¿Por qué?

Yo creo que sí, claro. Si tu eres Jefa tu no solo respondes por lo que tu haces, respondes por lo que hace la gente que está subordinada a ti y hasta por lo que hacen los superiores que a veces tu no valoras tan altamente porque te ponen en situaciones de riesgo y si yo fuera una simple profesora yo nada más tuviera que ver con lo que hago yo, entonces yo creo que sí que complejiza la vida tener responsabilidades... muchísimo.

¿Esto influye en su vida personal?

La sobrecarga en el trabajo claro que influye. Yo aprendí una lección muy importante en la vida cuando yo fui madre, ese fue un momento definitorio en mi vida porque eso me permitió saber que uno tiene en la vida que establecer jerarquía, que todo uno no lo puede hacer y que todo uno no lo puede hacer de manera excelente, que uno tiene que hacer muchas cosas y que tiene que hacerlo lo mejor que pueda, dignamente, pero que hay cosas en las que uno tiene sustituto y cosas en las que no; como madre yo no tengo sustituto y entonces eso para mí es lo primero de todo, porque como asesora, como Decana, como profesora, como todo eso yo si tengo quien me sustituya, pero como madre de mis hijos no. A partir de ahí yo reordené toda mi vida y no quiere decir que yo haya dejado de hacer las cosas que tengo que hacer, pero yo creo que lo primero es atender a mis hijos y educarlos bien; yo decía el otro día en un contexto que no tiene nada que ver con la Universidad si yo para ser vanguardia en mi trabajo tengo que tener hijos ladrones, hijos mentirosos, hijos

delincuentes, entonces no quiero ser vanguardia porque lo que estoy entregando a la sociedad tiene que ser personas de bien, los esfuerzos míos mayores están ahí, por ejemplo mi formación como Doctora, como Máster, estuvo después de que mis hijos ya tenían por lo menos la primera etapa de la vida vencida, porque lo primero está ahí, yo creo que sigue estando ahí.

¿Ha tenido que renunciar en alguna ocasión a un proyecto personal en función de su vida laboral o viceversa? ¿Por qué? (narrar vivencia en caso específico)

Yo trato de que todas las cosas se vayan acoplando. No siento que he tenido que dejar de hacer nada, a lo mejor no lo he hecho en el momento que yo había pensado, pero yo creo que todo se pueda hacer y entonces por ejemplo yo he visto satisfactoriamente crecer a mis hijos, siento que mis hijos son personas de bien, tengo una magnífica relación con ellos, una muy buena comunicación y además de eso profesionalmente pues he llegado a donde me he propuesto, así que en la vida se puede hacer todo, lo que hay es que planificarse.

¿Cuáles han sido sus decisiones más significativas?

La vida está llena de decisiones, no sabría en este momento darle una jerarquía. La vida es tomar decisiones, algunas mayores, otras menores, unas que te marcan para lo que va a pasar después, otras que son intrascendentes, pero todas ellas hay que tomarlas y después afrontarlas.

¿Cuáles son sus sueños? (metas)(vida personal y laboral)

Ya te dije, ser coherente. Yo quisiera ver a mis nietos por ejemplo y mis hijos parece que se están negando a eso y quisiera que mis alumnos me recuerden con respeto.

¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido de forma decisiva en la persona que es ahora?

Ya te dije ser madre.

¿Sólo ese o algún otro?

Yo creo que algunos otros, pero para mí ser madre, yo creo que me cambió la manera de ver la vida, el saber que hay una persona que está ahí, que necesitas que tu lo guíes, no que tú hagas las cosas por él, no que tu le impongas las cosas, sino que tu lo guíes, para que el pueda aprender a caminar solo.

¿Qué percepción tienen los miembros de su familia sobre su trabajo?

Eso tendrías que preguntárselo a ellos, yo nunca le he preguntado eso, tal vez sí, lo que pasa que para ellos yo no soy la profesora de la Universidad, para ellos yo soy su mamá.

Dentro del proyecto de vida ¿qué indicadores usted considera esenciales en :

Personal: cuando yo planifiqué el mío, que fue hace mucho tiempo, aunque el proyecto de vida uno lo va modificando continuamente, porque cada época de la vida es diferente. Yo creo que la vocación de ayudar a las demás personas, de ayudarle a la gente siempre que uno pueda, de hacerle bien a los demás, eso no siempre se logra, hay veces que uno hace daño a las personas sin proponérselo, pero si tú estás animado por el afán de hacerle bien a los demás, yo creo que eso. Y también crecer como persona, no quiere decir que eso lo anule a uno como persona sino que lo enriquece.

Familia: decidir formar una familia con una persona que valga la pena, si no, no hiciste nada, yo creo que en mi caso tomé la decisión adecuada.

Trabajo: las relaciones tienen que ser primero de respeto y de transparencia, pero primero de respeto.

¿El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y/o dificultades en su desempeño laboral? (tanto con hombres como con mujeres, específicamente en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas)

No, las lógicas, las propias, no siempre puedes, por ejemplo cuando mis niños eran pequeños yo recuerdo una vez un compañero me dijo que no podía tener un reconocimiento porque yo no asistía a las actividades nocturnas y ese compañero me dijo que ellos extrañaban a aquella que participaba en todo y yo le dije que esa persona ya no existe más, porque ella ahora tiene 3 hijos

pequeños y en ese horario yo tengo que atender a mis hijos y preparar todas las condiciones para que ellos tengan una niñez, entonces no pudo venir a las actividades nocturnas y asumo que no soy ejemplar porque no vengo, pero además no voy a venir. Eso fue cierto trauma pero también pude aprender a vivir sin ese reconocimiento, que era para mí un reconocimiento vano. Como también una vez que no pude ser educadora ejemplar porque mi hermana parió y necesitaba donaciones de sangre y una serie de cosas que tenía que buscársela yo y eso fue duro para mí y sin trauma estaba primero que todo, hasta que venir a trabajar ese día. Eso me costó un poco de trabajo, pero yo llegué al convencimiento que primero estaba mi familia, mis hijos, mi hermanas, mi madre.

¿Conoce usted el término empoderamiento?

No.

¿Considera usted que la política de cuadro de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez es excluyente del género femenino? ¿por qué?

Realmente en este momento no estoy informada de cómo anda la política de cuadro de cuadro, pero si tu juzgas quienes son las principales personas que ocupan altos cargos en la Universidad, no hay mujeres.

¿A qué cree que se deba esto?

No tengo ni idea. No sé si es una visión de los otros o es una visión de las propias mujeres, no sé si es una limitante interna o es una auto-limitación.

¿Respecto a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas cree usted que potencia la figura femenina dentro en los cargos de dirección y demás actividades en la Universidad de Cienfuegos? ¿Por qué?

En la Facultad de Humanidades todas las Decanas han sido mujeres, muchas Jefas de Departamentos han sido mujeres, pero so no es lago muy extraño porque es un colectivo mayoritariamente femenino, pudiera ser el caso que dada la primacía de mujeres en número pues sean más las mujeres que dirigen y asuman la gestión de procesos.

Si tuviera que definir con una palabra a las mujeres trabajadoras de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas sería.... Yo diría que es un colectivo en ascenso porque es un colectivo que surgió con muy poco nivel académico, gente joven, venida de lugares diversos y poco a poco ese colectivo ha ido creciendo académicamente, creciendo funcionalmente a un punto que lo hace tener un reconocimiento en la Universidad, una Universidad Técnica predominantemente.

Hora que finaliza la entrevista: 2:45 p.m.