

UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS

“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ”



UNIVERSIDAD
CIENFUEGOS
Carlos Rafael Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Departamento de Estudios Socioculturales

CUM Cienfuegos

República de Cuba

Trabajo de Diploma

Para optar por el título de Licenciada en Estudios Socioculturales

***Título: Diagnóstico Institucional de Género en el Centro
Nacional para la Certificación Industrial, Julio César Castro
Palomino”***

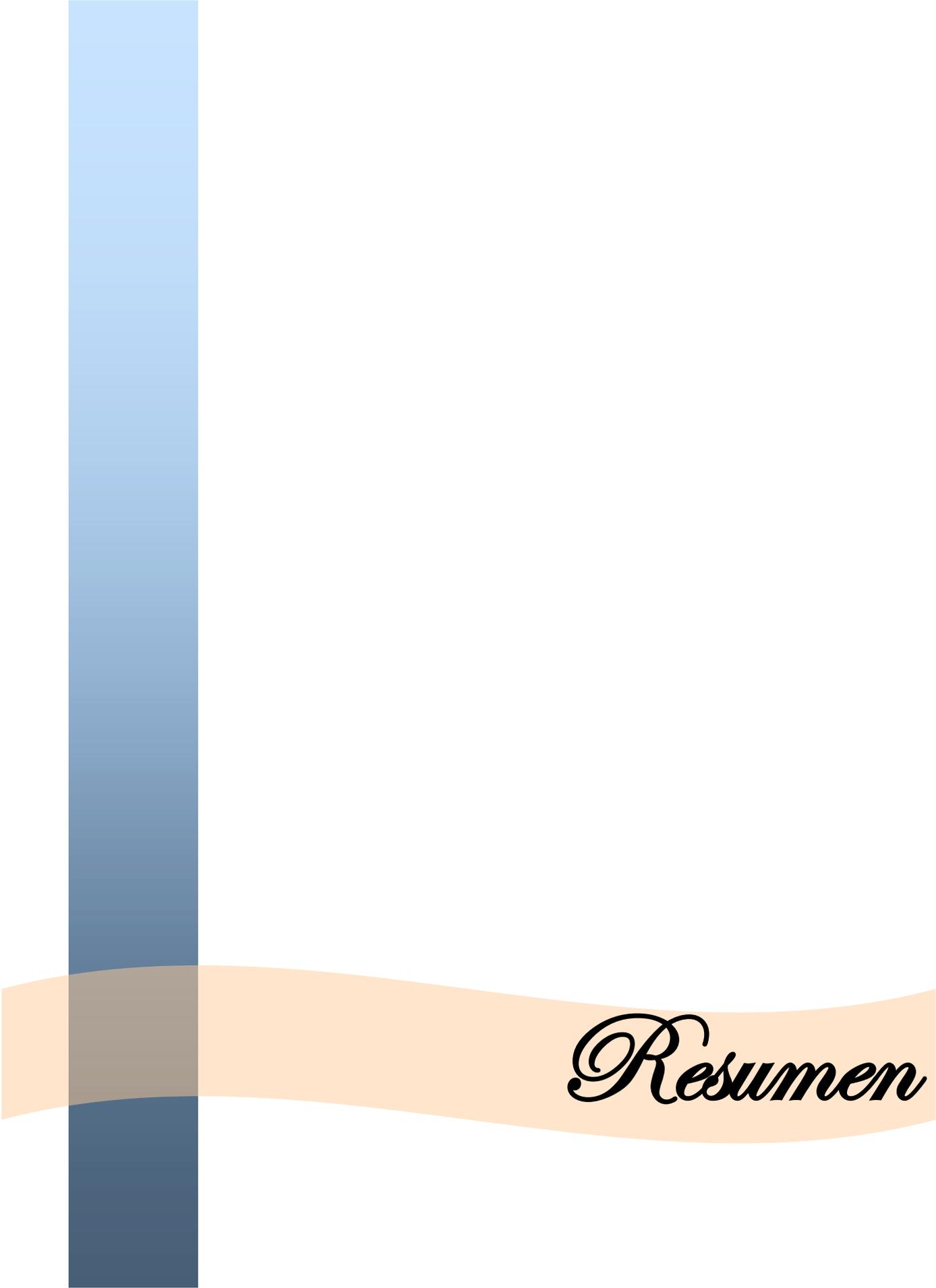
CNCI

Autora: Elda Esther Nuñez Pérez

Tutora: Dra. Mireya Baute Rosales

“Año 54 de la Revolución”

Curso 2011 – 2012



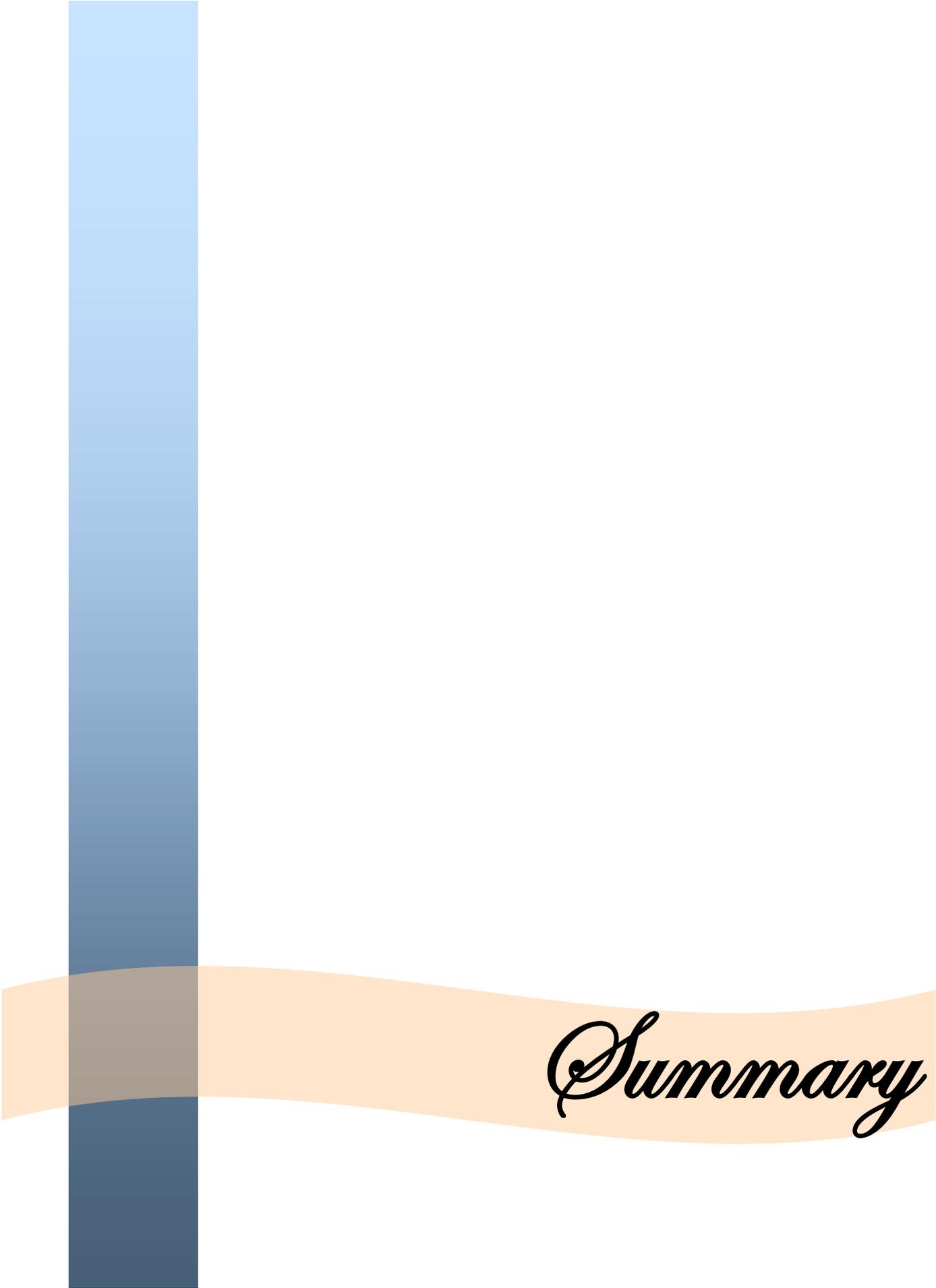
Resumen

RESUMEN

El trabajo titulado Diagnóstico Institucional de Género en el Centro Nacional para la Certificación Industrial, (CNCI) "Julio César Castro Palomino", en Cienfuegos, tiene como objetivo general analizar las diferencias de género existentes y sus implicaciones en el funcionamiento organizacional del centro.

Luego de una profunda revisión bibliográfica que permitió disponer de la información necesaria acerca del tema, apoyado fundamentalmente en dos grandes cuerpos teóricos, la teoría de género y la teoría organizacional, encaminados a la realización del estudio y poder ofrecer resultados concretos y efectivos. Las técnicas usadas en la investigación fueron, el cuestionario, la entrevista y el análisis documental, este último le fue realizado a los siguientes documentos: Metodología para realizar diagnóstico institucional de género en el MINBAS y Modelo Plantilla de trabajadores. Con el objetivo de obtener los datos, procesándose la información que aportaron los mismos por vías cuantitativas y cualitativas respectivamente, y de esta forma conocer las percepciones del personal en su medio laboral y familiar y la interrelación de ambas esferas.

Los resultados obtenidos evidencian que existen diferencias de género a lo interno de la organización debido a la poca participación de las mujeres en la actividad docente, en los diferentes programas con que cuenta el CNCI. También se carece de fuentes automatizadas para realizar análisis de género adecuados en el centro.



Summary

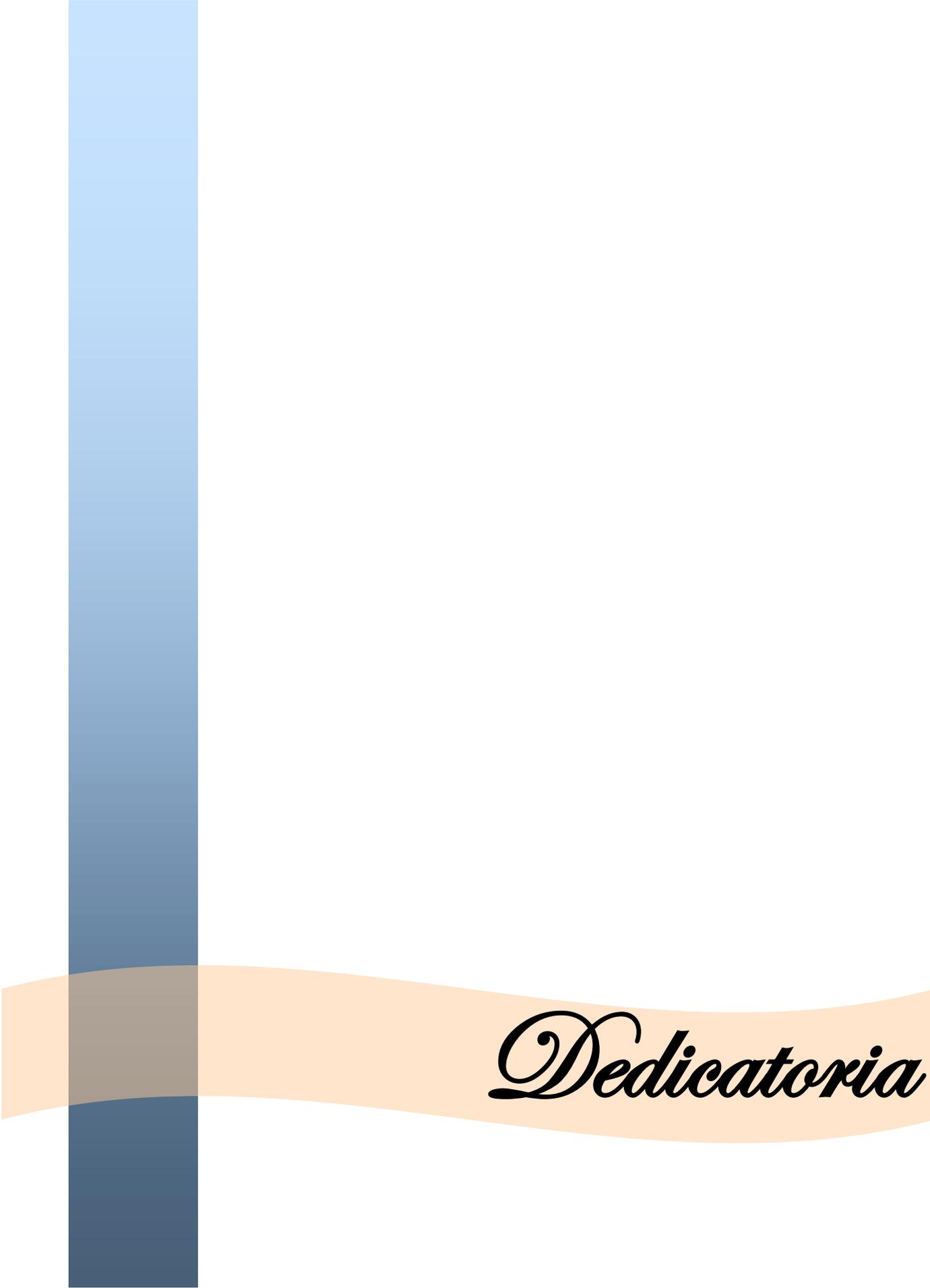
SUMMARY

The project entitled Gender Institutional Assessment at the National Center for Industrial Certification, Julio Cesar Castro Palomino, CNCI in Cienfuegos; it has, as general objective, the analysis of the gender differences and their implications for the organizational functioning of the center.

It was done a thorough review of the literature that allowed to have the necessary information on the subject, underpinned by two main bodies of theory, gender theory and organizational theory, aimed at the study in order to offer concrete and effective results.

The techniques used in the investigation were, questionnaire, interview and document analysis, the last one was made to the following documents: Methodology for institutional diagnosis of gender in MINBAS and Model Template of workers.

In order to obtain the data, processed the information provided by the same quantitative and qualitative ways, respectively, and thus understand the perceptions of staff in their work environment and family and the interrelationship of these areas. The results showed that there are gender internal differences in the organization due to the low participation of women in teaching, in the various programs available at the CNCI. There is also a lack of automated sources for adequate gender analysis in the center.

A vertical blue gradient bar is positioned on the left side of the page. A light orange ribbon with a wavy edge is draped across the bottom, overlapping the blue bar. The word "Dedicatoria" is written in a black, elegant cursive font on the right side of the ribbon.

Dedicatoria

*A mis hijos Elizabeth y Daniel, por confiar en mí y darme fuerzas que me hacen vivir
cada día,*

A mi gran amor,

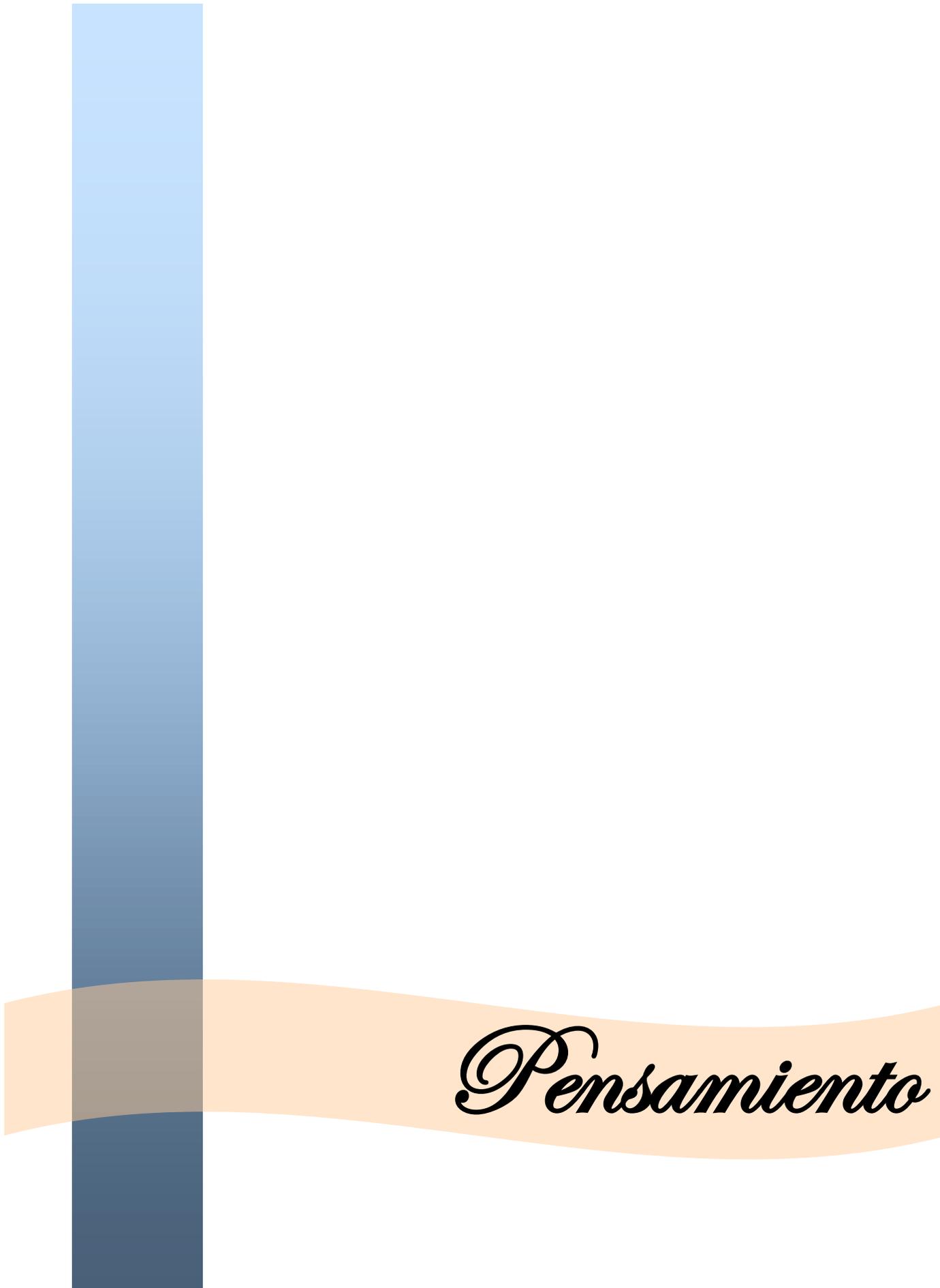
A mis queridos padres, que me han enseñado en la vida a ser como soy.



Agradecimientos

A mis padres, por haberme inculcado los sentimientos y valores humanos necesarios para la vida, a mis queridos hijos Elizabeth y Daniel, a mis hermanas Gisela y Elaine, a mis compañeros de estudio, Maura, Xiomara, Esther, Llorca, María Elena, Norma, por prevalecer siempre entre nosotros un alto espíritu de solidaridad y compañerismo, a mis profesores de la carrera, Sergio, Marely, Yudy, a Mireya Baute Rosales, tutora del presente Trabajo de Diploma, que sin su valiosa ayuda no hubiese podido realizarlo, a todos los que de una u otra forma han contribuido a la culminación de mis estudios, a la Revolución Cubana, por ofrecernos esta grandiosa oportunidad.

A Todos, Muchas Gracias.

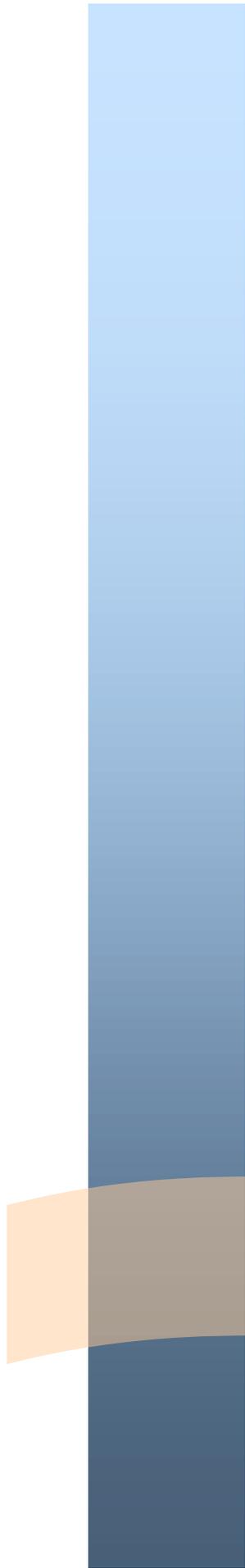


Pensamiento



"Una no nace mujer, sino que se hace mujer"

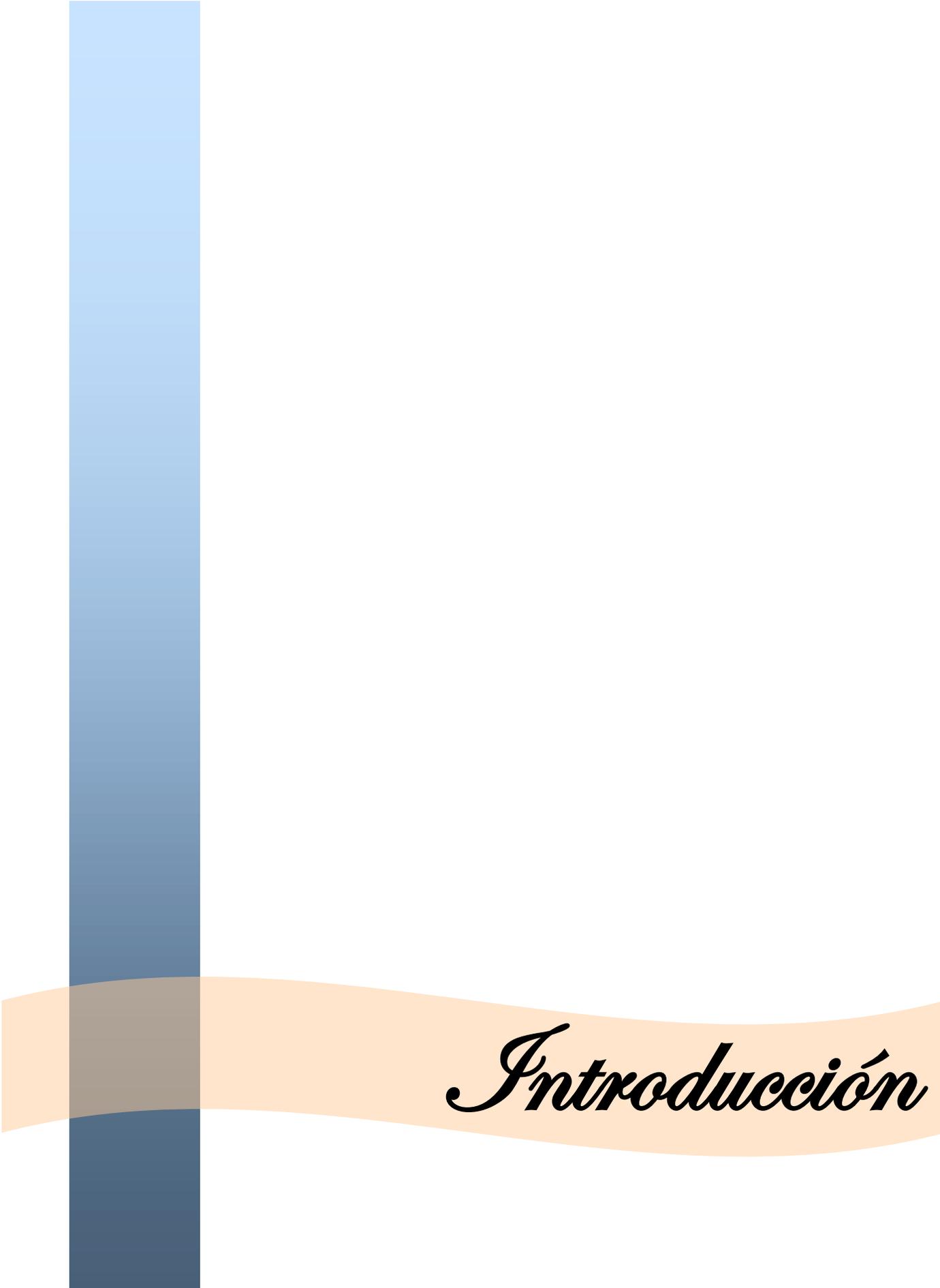
Simone de Beauvoir



Indice

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I. Género y Organización social del trabajo.	9
1.1 La categoría de género. Un análisis desde el enfoque histórico cultural.	9
1.1.1 El género como categoría analítica.	9
1.1.2 Estudios de género.	12
1.1.3 El enfoque histórico-cultural en el análisis de género.	14
1.2 Organización social del trabajo desde el enfoque de género.	21
1.2.1 División Sexual del Trabajo.	21
1.2.2 La organización como un sistema abierto.	23
1.2.3 La organización como sistema complejo interno.	24
1.2.4 La dimensión de género en la vida organizacional.	27
Capítulo II. Fundamentos metodológicos de la investigación	33
2.1 Justificación de la investigación.	33
2.2 Planteamiento de la investigación.	36
2.3 Población y muestra del estudio.	39
2.4 Técnicas de recogida de Datos.	40
2.5 Unidades de análisis.	42
Capítulo III. Análisis e interpretación de los Resultados.	44
3.1 Caracterización del Centro Nacional para la Certificación Industrial. CNCI. Cienfuegos.	44
3.2 Análisis de los resultados del cuestionario.	45
3.2.1 Datos personales y familiares del universo poblacional del CNCI.	46
3.2.2 Interacción familia-actividad laboral en el CNCI.	47
3.2.3 Datos laborales del personal del CNCI.	48
3.3 Análisis de los resultados de la entrevista.	50
3.4 Resultados del análisis documental.	54
3.4.1 Resultados del análisis al documento Metodología para la realización de un Diagnóstico Institucional de Género en el MINBAS.	55
3.4.2 Resultados del análisis realizado al Modelo de Plantilla del Centro.	56
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62



Introducción

INTRODUCCIÓN

El género está formado por un conjunto de características socioculturales que se han construido de forma diferenciada en hembras y varones, estamos hablando de una red de símbolos, creencias, comportamientos normativos, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, patrones y otros elementos de identidad subjetiva; características que han sido identificadas por varios investigadores (Lamas, 2004); (Lagarde, 2002); (Scott, 1990); (De Laurentis, 2002); (Butler, 1990); entre otros, que suponen desde lo social y lo individual, un conjunto de expectativas en la actividad o conducta de ambos sexos.

Al mismo tiempo, concebir al género como una construcción social, es reconocer implícitamente que existen órdenes de género históricamente determinados. Por consiguiente, el género es una construcción también histórica y como tal, susceptible de transformación.

Nuestras sociedades se han organizado sobre la base de una división sexual del trabajo que se corresponde con el establecimiento de dos esferas separadas como componentes del todo social: lo público (asignado a los hombres) y lo privado (asignado a las mujeres).

El aislamiento entre ambas esferas, es parte del imaginario socio-cultural. A pesar de que la vigencia cultural de esta concepción es todavía muy alta, la realidad rápida y profundamente cambiante que caracteriza al mundo de hoy, ha exigido, cada vez con más fuerza, un re-pensamiento que permita enfrentar mejor los retos actuales y superar problemas históricos. Los estados en general y las empresas en particular no son ajenos a esta presión y han empezado a incidir sobre temas o espacios tradicionalmente considerados “privados”.

La división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres el trabajo en el ámbito privado, ligado al cuidado de las personas y la reproducción de la especie humana. Un trabajo que se realiza sin remuneración alguna y no es reconocido como tal. Las valoraciones sociales desiguales del trabajo de hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas, son parte de esta organización genérica básica de nuestras

sociedades. El análisis de la división del trabajo por género ha revelado que las mujeres típicamente asumen tres tipos de roles en términos de trabajo remunerado y no remunerado que ellas realizan (el triple rol de las mujeres). Esos roles pueden ser descritos como: el rol productivo (referido a la producción de mercado y a la producción doméstica/de subsistencia realizada por las mujeres que genera un ingreso); el rol reproductivo (referido a las actividades de la economía del cuidado); y el rol comunitario (referido a las actividades realizadas por las mujeres para asegurar la provisión de recursos a nivel comunitario, como una extensión de su rol reproductivo).

La distinción entre trabajo productivo y reproductivo, además de un problema teórico, se relaciona con el proceso de construcción social mediante el cual se va imponiendo la valoración social y económica que tienen unos y otros trabajos claramente desigual y acaba favoreciendo un reparto de cargas, tiempos, rentas y derechos que resulta discriminatorio para muchas mujeres.

El género como herramienta para el análisis social ha sido incorporado de manera masiva en los últimos años. Sin embargo, su adecuada utilización nos exige una mirada crítica a las formas tradicionales de relación, a cuestionar nuestros valores y creencias, así como a tratar de imaginar un mundo en el que las relaciones sociales están basadas en la equidad.

La perspectiva de género es resultado del trabajo teórico desarrollado por las académicas feministas en la búsqueda por ofrecer elementos hacia la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres. Desde hace muchos años las feministas han realizado estudios sobre la condición de las mujeres, los factores que mantienen la inequidad, así como las posibilidades que existen para impulsar una transformación de las relaciones sociales.

Según Lagarde, “... se conoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo”. Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de la humanidad (Lagarde, 1997, pág. 13).

La perspectiva de género asociada a la cultura organizacional conforma un campo de análisis abarcador y complejo. El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. El género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

El definir las relaciones de género como los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre, determina diversas formas de acceder a los recursos materiales, o no materiales. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional y en las instancias ejecutivas.

La división sexual del trabajo es, fundamentalmente, una manifestación central de la organización genérica de las sociedades y tiene significativas influencias sobre las desigualdades de género existentes.

En Cuba, a diferencia de los países de Europa y Estados Unidos los estudios de género surgieron de manera inconsciente e intuitiva, en la segunda mitad de los 80 y más intensamente a partir de los 90, en un devenir natural, a partir de las propias exigencias de nuestras profesiones, así como de las exigencias macro sociales para las que son imprescindibles los cambios (Pagés, 2005).

Un análisis de esta situación fue realizado por Núñez donde pone de manifiesto, a nivel social, el desarrollo y presencia de la mujer cubana en todas las esferas de la sociedad. Esto se evidenció con mucha fuerza alrededor de 1985 y 1986 (Núñez, M., 2001).

Todas las estrategias trazadas por el estado cubano para la toma de conciencia de los derechos y deberes de ambos géneros con vistas a la equidad, se materializan desde la misma creación de la Federación de Mujeres Cubanas en 1961, la atención a los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing en 1995 y la aprobación en 1997, del Plan de Acción Nacional de la República, para dar seguimiento a los acuerdos de la IV Conferencia de la Organización de Naciones Unidas sobre la Mujer. Todos estos momentos se han pronunciado para luchar por la eliminación de las diversas maneras de diferenciación entre los géneros.

El Decenio de la Mujer (1975-1985), proclamado por la ONU, favoreció el auge de las investigaciones desde la academia sobre este tema, impulsadas en primer lugar por la Federación de Mujeres Cubanas. También aumentó la influencia de estudios académicos y la formación de institutos y programas de estudio sobre la mujer en diferentes universidades así como las producciones científicas que de ella se derivaron.

Entre los principales temas tratados en estos años ya sea por su frecuencia o por la profundidad de sus análisis se encuentran los relacionados con la identidad femenina, la salud reproductiva, la fecundidad, la mujer en la historia, la violencia contra la mujer, mujer y raza, la mujer en el medio rural, mujer, empleo y poder (Núñez, M., 2001).

Los cambios sociales, económicos y científicos técnicos que han ocurrido en Cuba en las últimas décadas han ejercido un fuerte impacto en las concepciones tradicionales con respecto a los roles de género y su influencia en la naturaleza del encuentro entre los sexos.

Toda la información obtenida en estos estudios sobre la situación de la mujer cubana, evidencia que la solución a la problemática de la igualdad de derechos de la mujer, si bien ha avanzado de forma significativa en el país, todavía presenta zonas de silencio, entre las que se encuentran en primer lugar, el grado de desarrollo de una conciencia de género que nos permita no sólo proclamarnos sujetos de cambio, sino poder serlo en realidad tanto en nuestra vida privada como pública.

Es evidente que las conquistas logradas por la mujer cubana, constituyen un fundamento para el ejercicio de su plena igualdad, pero esto, automáticamente, no produce una transformación de la subjetividad. Una cultura patriarcal arraigada en nuestra sociedad por años de discriminación no puede ser eliminada automáticamente.

Se observa que todavía existen importantes diferencias en las oportunidades de desarrollo profesional de mujeres y hombres. Se manifiesta también una insuficiente redimensión en el ámbito de la subjetividad individual de los roles de género tradicionales como bien apuntan muchas de las investigaciones realizadas en el país.

El principio de igualdad y no discriminación sigue siendo objeto de atención prioritaria en Cuba y en este sentido el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing de la República de Cuba, se propone: "Continuar la capacitación de todos los profesionales que influyen o contribuyen a formar conciencia y a proyectar imágenes sobre la igualdad de género, promoviendo cursos especiales, postgrados, maestrías y doctorados sobre el tema (Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing de la República de Cuba, 1999).

Analizar las diferencias de género en el CNCI, resulta de gran interés si tenemos en cuenta el papel que desempeña la mujer como fuerza de trabajo y su incorporación masiva en los últimos años. A partir de la necesidad e importancia de profundizar en los estudios de género en el ámbito organizacional, es que se ha considerado estudiar el comportamiento de la problemática que se investiga.

Desde la perspectiva que se ha apuntado, se plantea como **Problema científico**:
¿Cómo influyen las diferencias de género en el funcionamiento organizacional del CNCI?

El **objetivo general** de la misma, queda formulado de la siguiente forma:

- Analizar las diferencias de género y sus implicaciones en el funcionamiento organizacional del CNCI.

Para alcanzar este objetivo general, hemos propuesto los **Objetivos Específicos**:

- Determinar las diferencias de género existentes en el CNCI.
- Determinar los elementos organizacionales que inciden en las diferencias de género en el CNCI.
- Identificar los elementos externos que contribuyen a las diferencias de género en el CNCI.

De acuerdo con la problemática en cuestión, y al objetivo general declarado, la **idea a defender** sería: Las diferencias de género existentes en el CNCI influyen negativamente en el funcionamiento organizacional del centro.

La presente investigación constituye un importante estímulo científico para profundizar en temas vinculados a la cultura organizacional y la participación de la mujer en la vida organizacional de las empresas, es la primera que se realiza en la institución haciendo aflorar las diferencias que se manifiestan por su condición de género. La aplicación de los contenidos recibidos en la carrera referente al tema y la posibilidad de integrarlo a partir de un análisis desde una perspectiva de género en un trabajo de tesis, es de mucha importancia teniendo en cuenta que la cultura organizacional al igual que otros espacios donde se relacionan hombres y mujeres está atravesando por el ordenamiento de género prevaleciente en la sociedad.

Dada las características del estudio se asume la integración metodológica o enfoque mixto que consiste en la combinación de los métodos cuantitativo y cualitativo, ambos resultan ventajosos para la recolección, análisis y vinculación de datos en un mismo estudio para responder al planteamiento del problema.

La investigación cuantitativa es de gran importancia porque ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, da una explicación, es objetiva así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de esto (Sampieri, 2006).

En cambio, el cualitativo es subjetivo, proporciona profundidad en los datos, dispersión, riqueza interpretativa, indica hechos, contextualiza el ambiente o entorno, provee detalles y experiencias únicas (Sampieri, 2006).

El enfoque mixto da la posibilidad de una mayor amplitud, profundidad, diversidad, riqueza interpretación y sentido del entendimiento. Se logra una perspectiva más precisa del fenómeno, es más integral y completa, en este enfoque se exploran distintos niveles del problema de estudio Sampieri.

Al combinar estos métodos se aumenta no solo la probabilidad de ampliar las dimensiones del proyecto de investigación, sino que el entendimiento es mayor y más rápido, esta integración o enfoque mixto se propone analizar, comprender, describir, explicar y cuantificar el comportamiento de determinados fenómenos que se dan en el CNCI.

Se pretende con esta investigación reflejar el carácter mayoritariamente influyente que algunos componentes tienen sobre la dimensión de género de la organización, y que en el futuro pueden propiciar espacios de incidencia política externa para la organización. Por ejemplo, si hay poca participación de mujeres en las áreas formativas que son requeridas por las ramas económicas responsabilidad del MINBAS, esto influirá sobre sus posibilidades de mejorar el balance de género del personal en dichas áreas, a fin de contribuir e impulsar una reversión de esta tendencia.

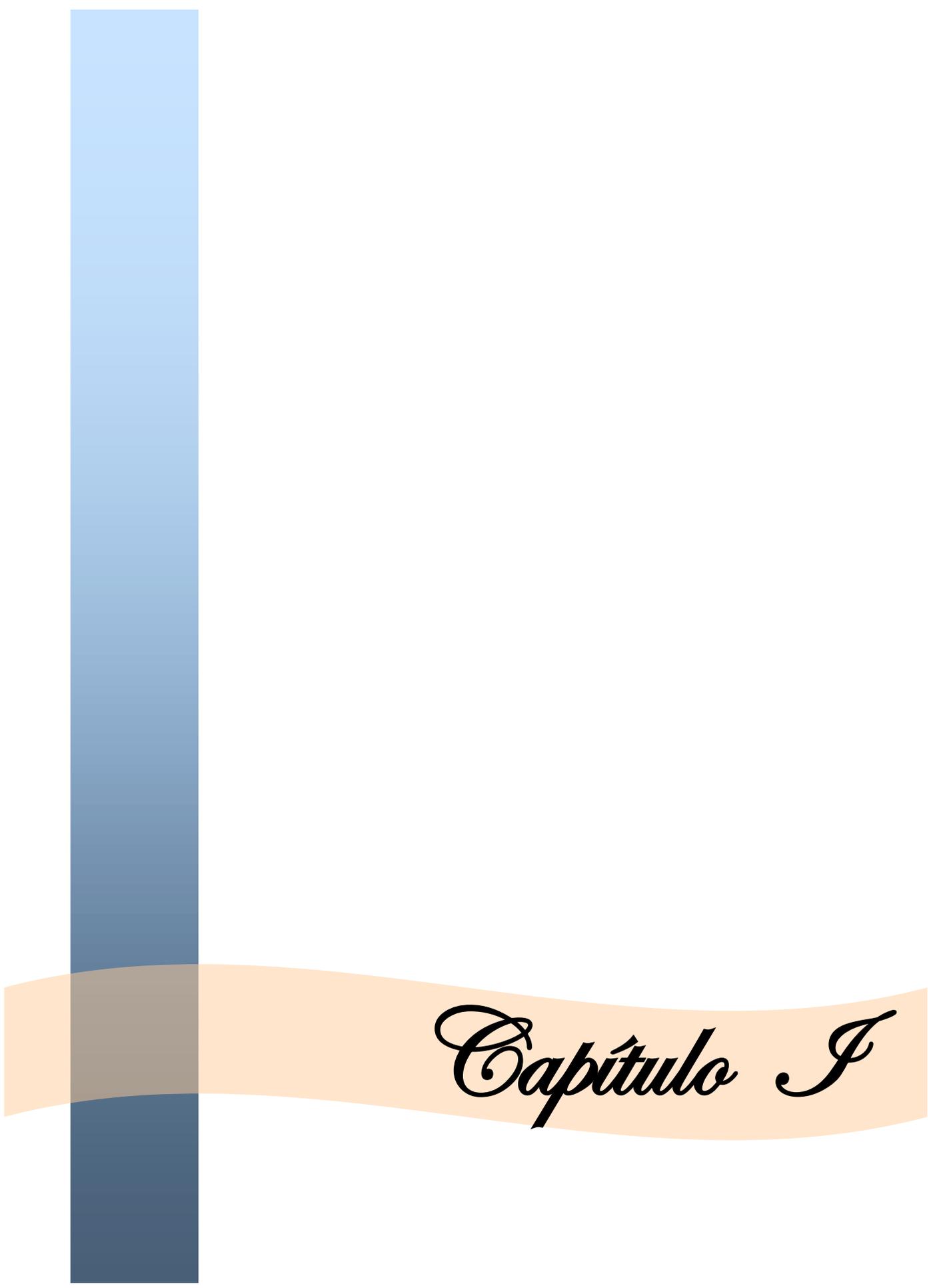
Hay componentes que puede evidenciar rasgos de la dimensión de género de las organizaciones pero, a su vez, pueden reforzar su vigencia. Tal sería el caso de una baja participación de personal femenino que es una manifestación de la dimensión de género de una organización, pero también un factor que coadyuva al sostenimiento de la personalidad “masculina” de la organización y limita las posibilidades de avanzar hacia mayores y mejores niveles de igualdad de género en la organización.

La tesis, estructurada en tres capítulos ofrece, en el **Capítulo I: Género y organización social del trabajo**, un acercamiento teórico-conceptual al tema objeto de estudio a partir de dos grandes cuerpos teóricos: la teoría de género y la teoría organizacional. Una conceptualización de género como categoría de análisis a partir del enfoque histórico cultural. Se analiza la perspectiva de género como una herramienta conceptual metodológica que reconoce las diferencias biológicas que existen entre los sexos pero que además establece la valoración social de los mismos y constituye un instrumento de conocimiento científico que facilita entender y comprender las identidades personales y colectivas de hombres y mujeres.

Se analiza además la división sexual del trabajo como una manifestación central de la organización genérica de las sociedades y que tiene significativa influencia sobre las diferencias de género existentes.

En el **Capítulo II: Fundamentos metodológicos de la investigación** se expone la metodología en que se sustenta el proceso de investigación. Se asume la metodología mixta. El objeto de estudio son las diferencias de género en el CNCI, la investigación por sus características asume un carácter, **descriptivo, interpretativo y analítico**. El cuestionario, la entrevista y el análisis de contenido son las técnicas seleccionadas para la recogida de datos. Por tanto, los mismos constituyen las herramientas científicas de las que nos servimos para identificar los elementos de género, y sus implicaciones en la realidad organizacional del CNCI.

El **Capítulo III. Análisis e interpretación de los resultados**, se parte de una breve caracterización del contexto donde se realiza la investigación. Se realiza un análisis desde la perspectiva de género a partir de los resultados del cuestionario, la entrevista y el análisis documental.



Capítulo I

Capítulo I. Género y Organización social del trabajo.

1.1 *La categoría de género. Un análisis desde el enfoque histórico cultural.*

Ser mujer o ser hombre es un hecho sociocultural e histórico. 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. Los géneros son históricos, y en ese sentido son producto de la relación entre biología, sociedad y cultura, y por ser históricos devienen y presentan una enorme diversidad.

De tal manera que cada cultura, y en ella cada grupo dominante consensualizan sus estereotipos de hombre y de mujer, como únicas formas de ser hombres y mujeres; siempre ha sido así, y como si siempre fuera a ser así.

1.1.1 El género como categoría analítica.

La comprensión del abordaje de género requiere de un amplio conocimiento sobre los antecedentes históricos que le dieron origen y su fundamentación teórica, lo que hace posible la realización de investigaciones con este enfoque que posibiliten obtener resultados sobre las diferencias entre mujeres y hombres y poder intervenir de forma equitativa sobre las desventajas de cada uno.

El término género fue introducido en las ciencias sociales por la Psicología en 1955, cuando el investigador John Money propuso el término “role genético” para nombrar el conjunto de conductas atribuidas a varones y hembras. Con posterioridad Robert Stoller usa formalmente la expresión “identidad genérica” y a partir del estudio de los trastornos de la identidad sexual, estableció la diferencia entre sexo y género.

Sin lugar a dudas, los valiosos aportes de estos investigadores en la conceptualización sobre el género, han contribuido en la elaboración de conceptos complejos, que dieran cuenta de sus múltiples dimensiones. En la década de los sesenta se produce un fortalecimiento del género, totalmente separado del sexo,

gracias a las aportaciones de las autoras encuadradas dentro de la llamada segunda ola de los movimientos feministas, “...*fue un momento de inflexión en la construcción de estos conceptos* (Nicholson, 1997, pág. 29).

Para el feminismo de esta década, el concepto de sexo conlleva un gran número de connotaciones negativas para las mujeres como subordinación, asimetrías, invisibilidad, doble jornada laboral, menor salario, entre otras, es por ello que consideran que el término género permite incluir y poner de manifiesto que es la sociedad patriarcal y machista la responsable de la no igualdad de la mujer respecto al hombre en la sociedad. La denominada segunda ola del Feminismo (ubicada hacia la mencionada década) jugó un papel central en la visualización de la desigualdad de las mujeres como sujetos de derecho.

Con relación a la temática existe una amplia bibliografía: (Barbieri, 2000); (Butler, 1990); (Córdova, 1998); (De Laurentis, 1990); (De Laurentis, 1997); (De Laurentis, 2002); (Lamas, 1996); (Lamas, 2004); (Money, 1982); (Rubin, 1975); (Scott, 1990); (Stoller, 1973), entre otros. En sentido general, estos autores utilizan dos términos distintos para referirse a las diferencias biológicas y a aquellas construidas socialmente, éstos son sexo y género, respectivamente. Aun cuando ambos se relacionan con las diferencias entre las mujeres y los hombres, las nociones de género y sexo tienen connotaciones distintas.

El sexo se refiere a las características biológicas que entre otras, son comunes a todas las sociedades y culturas. Género, en cambio, se relaciona con los rasgos que han ido moldeándose a lo largo de la historia de las relaciones sociales. Las divergencias biológicas son el origen de las que se producen en materia de género, pero los modos en que se determina el papel que desempeñan las mujeres y los hombres van más allá de las particularidades físicas y biológicas que distinguen a cada sexo.

Las diferencias en materia de género “...*se construyen socialmente y se inculcan sobre la base de la percepción que tienen las distintas sociedades acerca de la diversidad física, los presupuestos de gustos, preferencias y capacidades entre*

mujeres y hombres”. (Lagarde, 1997, pág. 6). Es decir, mientras las disimilitudes en materia de sexo son inmutables, las de género varían según las culturas y cambian a través del tiempo para responder a las transformaciones de la sociedad.

“La posición de cada género no está determinada por lo biológico, sino culturalmente. Aunque el argumento biologicista define el lugar de la mujer en la sociedad como consecuencia de su anatomía; no es el hecho biológico lo que genera la discriminación, sino cómo ese hecho es valorado socialmente. Si en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino, obviamente se trata de una identidad asignada y asumida, dicha asignación es una construcción social que se asume mediante un complejo proceso individual: el proceso de adquisición de género” (Barbieri, 2000, pág. 89).

El género se articula a través de tres instancias que Lamas considera muy importantes en el estudio de cualquier fenómeno social con perspectiva de género. En el momento del nacimiento e incluso antes, se establece la asignación, atribución o rotulación de género de acuerdo con los genitales externos del nuevo ser. Después se va constituyendo la identidad de género con la confluencia de los factores biológicos, psicológicos y sociales y por último es el rol de género que se refiere al conjunto de prescripciones y proscipciones para una conducta dada y el conjunto de expectativas acerca de cuáles son los comportamientos apropiados para cada persona en una posición particular y en un contexto específico (Lamas, 1986).

Se imponen así códigos de pensamiento y acción, contruidos socialmente, que sustentan un modelo de dominación masculina y subordinación femenina; esto significa que la introducción de la variable analítica género, entendida como un sistema de relaciones sociales, permite valorarla como una categoría relacional permeada por las relaciones de la historia y del contexto social en que operan. Al evaluar los roles que culturalmente se le atribuyen a cada género, se comprende fácilmente que el saber y el poder han sido históricamente dos espacios a los cuales las mujeres no han tenido fácil acceso.

1.1.2 Estudios de género.

El género es una categoría de análisis que denota un conjunto de normas y convenciones sociales del comportamiento sexual de las personas. Son entonces, los "Estudios de género", los estudios de la construcción social de las diferencias sexuales en un momento o lugar histórico dado.

Como apunta Colás *"en los ámbitos intelectuales, académicos y científicos, así como en las organizaciones feministas y en las políticas públicas se ha desarrollado una visión crítica, explicativa y alternativa a lo que acontece en el orden de género. Por lo que se asume como reto romper con las relaciones de género marcadas por el dominio y la opresión, a fin de favorecer el desarrollo social, la realización de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida"* (Colás, 2001, pág. 28).

Los estudios de género forman parte de la reciente tradición de los estudios culturales que se iniciaron en universidades de Inglaterra y Estados Unidos a partir de las décadas de 1960 y 1970. Sin embargo, sus antecedentes son mucho más antiguos, ya en 1949, Simone de Beauvoir, afirma la frase que inicia el movimiento feminista del siglo XX: *"Una no nace mujer, sino que se hace mujer"*. Su aporte se sitúa en la relevancia que da a la interacción de la persona con su contexto social para la conformación del género, lo que abrió un nuevo campo de indagación intelectual sobre la interpretación de la igualdad y la diferencia de los sexos.

Los estudios históricos desde la mirada de género han sacado a la luz un sin número de fuentes que fueron empleadas de forma innovadora, buscando indicios, signos y síntomas para desmontar lo implícito, recuperando la historicidad de las relaciones entre los sexos. La multiplicidad de enfoques renueva, asimismo, las miradas acerca del pasado, incorporando la diversidad y la variedad de interpretaciones, con el propósito de lograr un mayor conocimiento acerca de la condición de las mujeres en cada época.

Los estudios de género se abordan desde campos disciplinares muy diversos como son: Sociología, Historia, Economía, Literatura, Psicología, Medicina y Educación. En los últimos años se constata la realización de investigaciones que trabajan sobre

género desde distintas ramas científicas: sociología, ciencias de la salud, derecho, historia, ingeniería y tecnología y educación, entre otras. Por lo que se puede afirmar que *“los estudios de género tienen un carácter interdisciplinar y se abordan desde múltiples áreas el conocimiento”* (Colás, 2001, pág. 17).

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. El género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

El definir las relaciones de género como los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre, determina diversas formas de acceder a los recursos materiales, o no materiales. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional y en las instancias ejecutivas.

En la perspectiva del nuevo movimiento feminista fue clave asumir el género como construcción social de lo femenino y lo masculino. En los últimos años se aprecia una evolución intelectual y social de este movimiento, que se pone de manifiesto en la diversificación de teorías y corrientes, así como un mayor alcance en sus estudios. El género es un concepto que si bien existe hace cientos de años en la ciencia del lenguaje, no fue sino hasta la década de los 60 que empezó a utilizarse en las ciencias sociales como categoría con una significación específica.

Si en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino, obviamente se trata de una identidad asignada y asumida, dicha asignación es una construcción social que se asume mediante un complejo proceso individual: el

proceso de adquisición de género. Finalmente “... *el género es el sexo socialmente construido*” (Barbieri, 2000, pág. 90).

Las construcciones sociales que definen y relacionan los ámbitos del ser y del quehacer femenino y masculino, aluden a características culturales y psicológicas asignadas diferenciadamente a mujeres y hombres.

Mediante el proceso de socialización recibimos tal asignación incorporando ciertas pautas de configuración psíquica y social que se consideran propias de cada sexo y garantizan el establecimiento de la femineidad y la masculinidad. Es decir, parafraseando a Lagarde “*el conjunto de características diferenciadas para cada sexo se configuran en la subjetividad como características vitales que definen la existencia de las personas, o sea, no son particularidades únicamente de tipo formal, sino características profundas que conllevan a acciones y prácticas cargadas de sentido*” (Lagarde, 1997, pág. 18).

En este conjunto se articulan atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, políticos y culturales que se desarrollan a partir del aprendizaje, no sólo de los asignados a nuestro propio sexo sino también al contrario, de manera consciente o inconsciente.

1.1.3 El enfoque histórico-cultural en el análisis de género.

Los estudios sobre las representaciones culturales de género han cobrado fuerza en los últimos años. Estas representaciones según Del Valle, “*están formadas por un conjunto de ideas, creencias y significados empleados por la sociedad para estructurar y organizar la realidad. Estas se transmiten a todos sus miembros a través de diversos mecanismos socioculturales*” (Del Valle, 2002, pág. 17).

El enfoque sociocultural como teoría, enriquece lecturas de la realidad social desde la perspectiva de género. “*Las aportaciones derivadas del enfoque sociocultural, desarrollado por psicólogos educativos, como Vigotski, Wertsch, Bajtin, Cole, entre otros, destacan el lugar preeminente de la cultura en la constitución de la identidad cultural del ser humano*” (Colás, 2006, pág. 3).

Para Lagarde, *“la formación cultural de las mujeres se basa en una cultura dominante que privilegia las acciones y los hechos masculinos y legitima el patriarcalismo, no es equitativa al rechazar las aportaciones de las mujeres a la vida social”*. Desde el análisis antropológico de la cultura emprendido por Lagarde adquiere vital importancia el reconocimiento de la multiplicidad de cosmovisiones sobre los géneros mantenidas por todas las culturas, en este sentido cada sociedad, cada pueblo, posee su propio concepto de género. Esta cosmovisión de género actúa como estructura y como contenido de la autoidentidad de cada cual (Lagarde, 2002).

Los procesos de interacción que tienen lugar en los diversos contextos, entre los que se incluye el religioso, proveen de una serie de roles, valores, pautas y normas predefinidos por la cultura dominante que dotan de contenido y de valor a aquello de cómo se debe ser. A su vez, existen una serie de instancias o contextos que poseen legitimidad en la construcción de la identidad y de la afirmación del sujeto, como son el espacio público, que comprende el ámbito, educativo, político, laboral y mediático (televisión, prensa, Internet, entre otros.) y el espacio privado o la familia.

Vygotsky se interesó por estudiar la forma en que “la interacción social conduce a un funcionamiento psicológico superior, caracterizado por la realización consciente y el control voluntario por parte del sujeto” (Vygotsky, 1968, pág. 10). *Según él, el papel preponderante que posee la sociedad en el comportamiento humano se manifiesta en la existencia de herramientas psicológicas o de signos, que pueden ser utilizados para controlar la actividad propia y la de los demás.*

Este enfoque parte de la concepción de que los seres humanos son entes históricos, contruidos socialmente en interacción con los escenarios culturales y contextos sociales. La posición de los sujetos ante los patrones culturales de género socialmente establecidos no es estática, esto justifica en gran medida los cambios que se pueden operar en la comprensión del género como construcción social de lo masculino y lo femenino.

Cuando nos referimos a características socioculturales que se han construido de forma diferenciada en hembras y varones, se está hablando de una red de símbolos, creencias, comportamientos normativos, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, patrones y otros elementos de identidad subjetiva (género); características que han sido identificadas por varios investigadores y que suponen desde lo social y lo individual, un conjunto de expectativas en la actividad o conducta de ambos sexos.

La dialéctica de la condición genérica está dada por su carácter cambiante, articulada a la condición de raza, clase, etnia, edad, nacionalidad o religión. Es decir, el cambio de la condición genérica, que consiste en los deberes, obligaciones y derechos que se asignan socialmente a cada persona, no pueden verse al margen de las clases sociales, religiones, razas, culturas e incluso niveles educacionales a que pertenecen esas personas; pues estos son factores con los que se entrecruza la construcción de la subjetividad individual y social y constituyen también determinantes de nuestra condición de sujetos genéricos.

Las transformaciones que se producen pueden ser reconocidas, rechazadas, combatidas, marginadas o aceptadas paulatinamente por la sociedad. Las asignaciones a los géneros en la modernidad han cambiado. Aunque han transcurrido años para modificar una parte de este sistema, el hecho existe: muchas personas están realizando actividades que en décadas pasadas estaban prohibidas para su sexo. Sin embargo, hay diferentes tipos de cambios, los actuales son conservadores porque siguen desarrollando mundos sociales jerarquizados que reproducen relaciones de poder a través de las diferenciaciones atribuidas a hembras y varones.

Para el estudio de la categoría de género, es necesario tener en cuenta su carácter analítico que admite un enfoque metodológico para analizar las relaciones entre hombres y mujeres sobre la base de la superioridad de uno sobre la subordinación del otro, permitiéndonos ver e interpretar la condición y la posición de las personas, en particular desventajosa, de las mujeres en la sociedad.

Su carácter relacional viene dado al ser imposible estudiarla de forma aislada, no es posible referirse a un género al margen de su conexión con el otro; otra cualidad de esta categoría es su carácter histórico, dado por la determinación del contexto específico de las relaciones genéricas, o sea, el estudio del género debe realizarse en un marco histórico concreto debido a que este se construye de manera diversa en distintas épocas y culturas.

Es válido destacar, que mediante los procesos de identidad y diferencia se incorporan las normas y reglas que prescriben lo que es natural y propio de hembras y varones. Como concibe Money *“la identidad de género es un sentimiento estructurado por identificación con el igual y complementación con el diferente, proceso a su vez circular, del niño o niña con sus padres, hermanos y familiares y de estos hacia el niño o niña”* (Money, 1982, pág. 59).

Esta idea sirve de base para entender que el estudio de la representación de género de una persona, no solo debe centrarse en la percepción que tenga de sí en tanto género, sino también en la percepción que tenga de su opuesto. Por lo que a pesar de las variaciones de acuerdo a las culturas, en ellas se dan muestra de la división básica más primitiva entre hombres y mujeres, basada en la división sexual del trabajo: lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino (el trabajo) como lo público.

De esta manera surgen los roles de género como el conjunto de normas y preceptos que dicta la sociedad sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, cuya distribución se gesta como hecho social, no natural o biológico. El rol genérico es la manifestación pública de la identidad genérica e incluye: la forma de gesticular, la manera de caminar, hablar, vestir, las prácticas eróticas y hasta aspectos relacionados con la subjetividad como la autonomía, el ejercicio de la autoridad y la autoestima.

La dicotomía masculino-femenina, con sus variaciones culturales e históricas, establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los roles y promueven razonamientos que limitan las potencialidades humanas de las personas.

El estereotipo de género se define como el conjunto de tópicos, prejuicios, ideas preconcebidas de antemano acerca de las características positivas o negativas de las conductas de las personas según su género. Tener en cuenta su existencia es de vital importancia para acercarnos a la subjetividad femenina y masculina, pues esta se construye a partir de la autoimagen de sí en función de las expectativas sociales estipuladas para cada sexo.

En estas expectativas que se han gestado como productos históricos, tiene gran influencia el establecimiento de la ideología patriarcal, basada en la dominación masculina de la propiedad y control en todos los niveles de la sociedad, la cual mantiene y opera el sistema de discriminación de género.

“Las sociedades patriarcales tienen como paradigma de lo humano y de la historia a los hombres en tanto género. En su ideología todo lo público es historia, y generalmente lo público está asociado a la división del trabajo, asignándole este espacio a lo masculino, y el espacio privado a lo femenino” (Lagarde, 2002, pág. 20-22).

Estas condiciones históricas de producción de subjetividad están también presentes en la actualidad, puesto que aún se conservan los constructos de la sociedad patriarcal. Como plantea Baute a la hora de estudiar la categoría de género debemos tener en cuenta que la misma puede definirse como *“un conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de hombres y mujeres y la relación entre ellos, basada en la diferenciación de sexo, por lo que asumimos el concepto de género como el proceso social condicionante que establece rasgos diferenciadores y conductas estereotipadas”*, definición que en esta investigación es asumida por la autora para los análisis que respecto a esta categoría se realizan (Baute, 2009, pág. 18).

Las variaciones observadas en el comportamiento de ambos sexos en todas las sociedades, a través de la historia, permiten sostener la teoría de que la diferenciación de género, en tanto que distinta de la diferenciación sexual, no se explica tanto por la biología o la socialización de rasgos internalizados, aún cuando

esos procesos tengan un efecto, sino por una construcción social arraigada en la división jerárquica del mundo en función del sexo.

Las transformaciones socioculturales han puesto de manifiesto que, más allá de las funciones o papeles sociales específicos que varones y mujeres desempeñan, una cultura determinada adscribe a las personas cualidades y comportamientos en virtud de su pertenencia a uno u otro sexo, y según la posición que ambos ocupan en la sociedad en su conjunto. El término de roles o papeles de género se refiere a esas definiciones sociales o creencias acerca del modo en que varones y mujeres difieren en una sociedad dada.

No es casual que el género se introdujera en los años setenta, como un concepto analítico basado en la demostración de que los denominados roles sexuales varían transculturalmente, lo que impide que puedan ser reducidos o atribuidos a los rasgos y comportamientos diferenciales de los sexos.

A partir de los años 90 se muestra un avance sostenido en los estudios de género, dado por la teorización de un mayor número de autores: (Barberá, 1998); (Butler, 1990); (Butler, 2001); (Colás, 2007); (Córdova, 1998); (Barbieri, 2000); (Lagarde, 1997); (Lagarde, 2000); (Lamas, 1996); (De Laurentis, 1999); (De Laurentis, 2000); (Scott, 1990), entre otros, quienes construyeron sus reflexiones desde una perspectiva social y se separaron, de alguna manera, de las teorías biologicistas de épocas anteriores.

En el caso de autores que abordan la temática en Cuba, resultó interesante el trabajo de Lourdes Fernández Ríos, *“El desafío de la transgresión”*, donde indica que los roles de género son un conjunto de comportamientos previstos, esperados, típicamente apropiados y asignados a uno u otro sexo desde la cultura en una sociedad y momento histórico específico (Fernández, Ríos, 2009). Clotilde Proveyer Cervantes *“Cultura patriarcal y socialización de género. Claves para la construcción de la identidad genérica”* donde expresa que tanto el hombre como la mujer están sometidos a la imagen cultural que de ellos se espera, o sea, los atributos, rasgos y estereotipos que definen la feminidad (vinculada a la sumisión, la dependencia, la

pasividad y la delicadeza). Adquieren relevancia colectiva, debido a que son aceptados socialmente por las personas, hombres o mujeres, que lo incorporan a su propia definición individual (Proveyer, 2005).

La comprensión sociocultural de la teoría de género permite explicar que no existe una naturaleza femenina específica, ni tampoco características femeninas superiores e inferiores a las masculinas, tampoco la racionalidad es un rasgo masculino superior o excluyente del otro y viceversa. Bajo estas consideraciones es necesario tener en cuenta que los papeles asignados a hombres y mujeres constituyen una “llave variable” definida cultural e ideológicamente en cada sociedad y que la posibilidad de incorporar igualitariamente a ambos dependerá del contenido que se le asigne a cada uno.

Sin lugar a dudas, 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 de los diferentes países. Sin embargo las relaciones genéricas prevalecientes en la sociedad influyen notablemente en la división sexual del trabajo.

A lo largo de los resultados de las investigaciones realizadas, citadas anteriormente, se muestra que si bien existe un conjunto de atributos que se adjudican a un sexo o al otro, las mujeres toman como punto de partida el sexo masculino una vez que se piensan en comparación constante con éste, como si la condición masculina, además de significar históricamente el punto de partida fuera la meta a alcanzar por las mujeres (Fernández, Ríos, 2001).

Por otra parte, la inclusión de la teoría del patriarcado como núcleo fundamental para los estudios de género, es utilizada y asumida patrón teórico para el análisis, sin tener en cuenta, el estudio de las actividades sociales donde las mujeres son centrales y las relaciones que existen entre los roles femeninos y masculinos.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer marcó nuevas estrategias y retos, personas de todos los confines del planeta hallaron un lenguaje común sobre igualdad de derechos, equidad social, enfoque de género, libertad, sin embargo el movimiento a favor del desarrollo pleno de la mujeres requería "algo más que palabras".

1.2 Organización social del trabajo desde el enfoque de género.

1.2.1 División Sexual del Trabajo.

La división sexual del trabajo es, fundamentalmente, una manifestación central de la organización genérica de las sociedades y tiene significativas influencias sobre las desigualdades de género existentes.

Nuestras sociedades se han organizado sobre la base de una división sexual del trabajo que se corresponde con el establecimiento de dos esferas separadas como componentes del todo social: lo público (asignado a los hombres) y lo privado (asignado a las mujeres).

El aislamiento entre ambas esferas, es parte del imaginario socio-cultural. A pesar de que la vigencia cultural de esta concepción es todavía muy alta, la realidad rápida y profundamente cambiante que caracteriza al mundo de hoy, ha exigido, cada vez con más fuerza, un re-pensamiento que permita enfrentar mejor los retos actuales y superar problemas históricos. Los estados no son ajenos a esta presión y han empezado a incidir sobre temas o espacios tradicionalmente considerados "privados" (ej. la violencia intrafamiliar).

La división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres el trabajo en el ámbito privado, ligado al cuidado de las personas y la reproducción de la especie humana. Un trabajo que se realiza sin remuneración alguna y no es reconocido como tal. Las valoraciones sociales desiguales del trabajo de hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas, son parte de esta organización genérica básica de nuestras sociedades. El análisis de la división del trabajo por género ha revelado que las mujeres típicamente asumen tres tipos de roles en términos de trabajo remunerado y

no remunerado que ellas realizan (el triple rol de las mujeres). Esos roles pueden ser descritos como: el rol productivo (referido a la producción de mercado y a la producción doméstica/de subsistencia realizada por las mujeres que genera un ingreso); el rol reproductivo (referido a las actividades de la economía del cuidado); y el rol comunitario (referido a las actividades realizadas por las mujeres para asegurar la provisión de recursos a nivel comunitario, como una extensión de su rol reproductivo).

La distinción entre trabajo productivo y reproductivo, además de un problema teórico, se relaciona con el proceso de construcción social mediante el cual se va imponiendo la valoración social y económica que tienen unos y otros trabajos claramente desigual y acaba favoreciendo un reparto de cargas, tiempos, rentas y derechos que resulta discriminatorio para muchas mujeres (Lara, 2007).

La crítica feminista a este “modelo” evidencia la vinculación real entre “lo público” y “lo privado”, estableciendo la clara y probada interdependencia de las “dos” economías: la productiva (mercantil, parte de “lo público”) y la reproductiva (no mercantil o no remunerada, parte de “lo privado”). El trabajo reproductivo es sustento de la economía productiva (trabajo remunerado en el mercado), vía su rol en el cuidado de las personas (activa o potencialmente recursos para el funcionamiento de la economía de mercado). El trabajo reproductivo contribuye a la “producción” del recurso trabajo para el funcionamiento económico. Es, en realidad, parte de los “costos” de las economías nacionales y elemento necesario para valorar la eficiencia del funcionamiento económico. El debate planteado por las feministas sobre el trabajo doméstico puso en evidencia su importancia no sólo para el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo y de las familias, sino para el funcionamiento del sistema económico, pese a que ese conjunto de actividades no remuneradas quedaran excluidas de la información estadística y por tanto también ignorada. El énfasis en señalar la existencia de “producción” y “trabajo” en la economía doméstica haciendo referencia al trabajo reproductivo, procura precisamente contrarrestar la versión ortodoxa que define estos conceptos en relación con el mercado (Benería, 2006).

Algunos autores plantean que la “revisión” del funcionamiento de la sociedad traduce la importancia del trabajo no remunerado para el bienestar familiar y social y para el mismo funcionamiento económico. “También implica [...] que el trabajo no remunerado tiene que integrarse plenamente dentro del contexto macroeconómico y del mercado de trabajo”. Según estudios realizados en algunos países latinoamericanos sobre la inserción laboral de las mujeres, confirman la importancia de considerar ambas esferas (pública y privada) de acción para comprender las características y trayectorias de esta inserción laboral (Benería, 2006); (Martínez, 2003).

1.2.2 La organización como un sistema abierto.

Una organización, básicamente, es un grupo de personas organizadas intencionalmente, con el objetivo de alcanzar una o varias metas comunes. Puede ser muy formal, como el ejército, o muy informal, como un equipo deportivo; pero un elemento básico de todas ellas, está constituido por sus propósitos y metas. Sin objetivos, ninguna organización tiene razón de ser.

Las organizaciones son parte de sistemas más amplios: los partidos son parte de un sistema político; la escuela de un sistema educativo; una institución pública forma parte de la Administración Pública; una empresa puede formar parte de un sistema corporativo, etc. Y todas ellas están insertas en un determinado medio local, nacional e internacional. Esto hace que las organizaciones no sólo puedan tener incidencia en su entorno inmediato, sino que también son muy susceptibles frente a las tendencias de su medio externo, que incide en su forma de pensar y actuar.

Para operar, las organizaciones requieren de recursos que obtienen de su entorno y que deben asignar de forma tal que les permitan alcanzar sus metas. Recursos humanos, financieros y materiales, tecnología, conocimientos, etc. que son transformados en productos o servicios que responderán a una demanda existente, generando así impactos que, a su vez, originan nuevas demandas. (Ver anexo 1).

Su entorno también puede exigirles cambios en su funcionamiento, en sus resultados y la sobrevivencia misma de la organización dependerá de su capacidad de

respuesta a estas demandas externas de cambio. La organización es producto de la sociedad que le dio origen, pero es también un “agente social” con obligaciones de generar impactos/cambios en ese contexto social.

1.2.3 La organización como sistema complejo interno.

Una de las maneras más comunes de ver las organizaciones es verlas como un sistema o una mezcla compleja de interrelaciones entre componentes. En cierta medida, estos componentes se pueden tratar separadamente, pero todos están conectados entre sí, e idealmente, en equilibrio. Algunos de estos componentes son los insumos, los resultados, la misión, los objetivos y las estrategias, las políticas y procedimientos, las tecnologías, etc.

Sin embargo, la organización es fundamentalmente un ente social. Es el ser humano quien da vida real a la organización. Las organizaciones son verdaderos productos sociales. Son expresiones de la sociedad y contribuyen a su funcionamiento. Se organizan mediante estructuras, procedimientos, procesos de planeación, de administración y de gestión de los recursos humanos; para su funcionamiento asignan roles, funciones, contenidos de trabajo a una unidad mínima denominada *cargo*, pero también a unidades intermedias, unidades organigramáticas que conforman su estructura.

Estos son los aspectos abiertos o evidentes de una organización: su estructura formal, la tecnología, la política, los procedimientos, sus productos/resultados. Las organizaciones son, pues, una forma de organización del trabajo para producir algo. Algunos aspectos son formales, establecidos mediante normas y procedimientos explícitos, y otros son informales – no escritos o explícitos – pero que están presentes en la base de todas sus actuaciones.

Una organización es un sistema estructurado en el cuál interactúan personas para alcanzar sus propósitos, individuales y colectivos. Los recursos más importantes con que cuentan las organizaciones son las personas. Éstas les aportan su trabajo, su iniciativa, su creatividad y dinamismo. Por lo tanto, las personas son indispensables para que la organización alcance sus fines. Lo que la organización es, como es,

como hace las cosas en realidad, es producto de la interacción o relaciones entre estos seres humanos que son quienes, en el ejercicio de sus valores, creencias/esquemas sociales individuales van convirtiéndolas en colectivas, en parte de la “personalidad” de la organización. Y aquí surge el tema de la denominada “cultura organizacional”, un componente relevante que permea cualquiera de los otros componentes y que no siempre es considerado adecuadamente en el análisis organizacional. La cultura es una variable influyente en el seno de las organizaciones al igual que lo es en la sociedad: en tanto que sistemas sociales las organizaciones desarrollan su propia cultura.

Se denomina **cultura organizacional** al conjunto de valores, creencias, actitudes, compartidos por el personal, que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización. Estos valores y modelos de comportamiento organizacional son también parte del entorno o contexto social en que se inserta la organización.

Se podría decir que la *cultura organizacional* es la forma, acostumbrada o tradicional, de pensar o hacer las cosas, compartida, hecha propia, por todos los miembros de una organización. Es pues, un conjunto de manifestaciones de poder, de formas de relación entre las personas y de toma de decisiones, sustentadas en valores que surgen en su interior y que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o "forma de ser" de las organizaciones. No obstante, hay que tener en cuenta que la asimilación de la cultura organizacional nunca es completa o perfecta por parte de los individuos. Pueden aparecer sub-culturas o contra-culturas que fomentan en mayor o menor medida modos de comportamiento que van contra la lógica de la cultura “oficial”.

Para verdaderamente conocer y entender una organización, no es suficiente conocer su misión, objetivos, estructura y funciones. Los aspectos subjetivos de la cultura organizacional son tan o más importantes que los “objetivos”, “formales” o “visibles”, en la estructuración, funcionamiento y resultados de una organización.

Se puede tratar de visibilizar la cultura organizacional, a través de algunos elementos que la distinguen, en las formas de interacción de sus miembros y de éstos con su *clientela externa*:

- *El estilo de trabajo*: la preferencia por el trabajo individual o en equipo; los mecanismos de coordinación; la colaboración o competencia a lo interno de la organización.
- *El estilo de liderazgo y el ejercicio de la autoridad*: las relaciones verticales que se dan entre dirigentes y el personal; el ejercicio de la autoridad como oportunidad de poder o de servicio. Desde el denominado enfoque institucional la cultura de las organizaciones se conforma bajo la influencia dominante de los valores, actitudes y modos de hacer proyectados por los líderes y dirigentes.
- *Las formas de interacción entre el mismo personal*: las relaciones horizontales que se dan entre personal del mismo nivel que pueden ser cooperativas, respetuosas, tolerantes de la diferencia o diversidad; o pueden ser fuentes de conflictos sociales internos.
- *El manejo de la información*: restringido a unos pocos, como fuente de poder; o amplio, como instrumento facilitador y promotor de la optimización del desempeño de todas las personas que la integran.
- *La vinculación con su "clientela externa"*: en el rol y peso que la organización asigna a su clientela para la toma de decisiones y su operación misma.

Estos elementos más bien subjetivos influyen componentes formales de la organización. Entre otros, sus resultados, sus procedimientos, sus políticas y normativas y hasta su estructura. Cada uno de estos componentes refleja elementos presentes en la cultura organizacional.

1.2.4 La dimensión de género en la vida organizacional.

Como ya se ha dicho, las organizaciones se estructuran, funcionan y actúan dentro del marco de los valores y esquemas sociales vigentes. Parte de ellos son los esquemas de género. Al fin y al cabo, las organizaciones no existen si no es a través de las personas que las integran. Por lo tanto, la dimensión de género es parte de la vida organizacional. El género es un factor que determina diferencias relevantes entre hombres y mujeres, a lo interno de la organización. Los roles y características socialmente atribuidas a mujeres y hombres y el tipo de relaciones entre ambos sexos socialmente establecidas, se manifiestan de diversas formas en el mundo organizacional.

Goetz, explica que las organizaciones son marcos históricamente construidos que continúan al servicio de los intereses políticos y sociales para los que ellas fueron diseñadas en primer lugar. Históricamente, las mujeres fueron excluidas de las esferas públicas, y mientras la clase, casta, etnia y otras diferencias no le permitieron a todos los hombres el acceso a las instituciones públicas de poder, los hombres predominaron en la toma de decisiones y en hacerlas cumplir, y las necesidades e intereses de los hombres fueron integrados en las estructuras y prácticas de las instituciones. De esta forma, las instituciones promovieron la dominación masculina y la dependencia femenina. De ahí que aun cuando nuevos agentes (mujeres) entran y nuevas preocupaciones (tales como la igualdad de género) fueron introducidas, poco parece haber cambiado. Los hombres son más capaces de perseguir sus intereses en el mundo público de las organizaciones porque las organizaciones otorgan entrada a personas que se ‘aproximan a hombres’, esto es, seres humanos que son agentes libres, sin complicaciones o responsabilidades domésticas o responsabilidades de cuidado de niños/as, y que tienen mujeres en casa haciendo el trabajo por ellos” (Goetz, 1997).

Las organizaciones no están aisladas de las relaciones sociales y políticas dentro de las cuales ellas existen, y de esta forma reproducen las desigualdades de género. Los prejuicios contra las mujeres están integrados dentro de los sistemas cognitivos organizacionales y las culturas del trabajo. Estos prejuicios alcanzan más que

actitudes discriminatorias o decisiones irracionales por parte de individuos. Están integrados en las normas, estructuras y prácticas de instituciones, dándole forma a sus sistemas de incentivo, las estructuras de responsabilidad y los procedimientos burocráticos en maneras que desvían los esfuerzos por la igualdad de género (Fernández, 2006).

Una característica importante de las organizaciones como aparatos "genéricos" es la dificultad o resistencia de las mismas para "reconocer" o tomar conciencia sobre el carácter discriminatorio de los pre-conceptos, pre-juicios y pre-supuestos sociales de género generadores de desigualdad al interior de las instituciones y de visiones sesgadas de la realidad externa. Ello permite que las organizaciones, en el mejor de los casos, reproduzcan las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, cuando no se convierten en fuentes de nuevas desigualdades o en amplificadoras de las existentes.

Las desigualdades de género juegan un papel permanente en el desequilibrio de las organizaciones, afectando todos los componentes a través de la cultura organizacional, algo que no siempre se ha reconocido en los diversos modelos de análisis organizacional. A pesar de que ya se cuenta con varios modelos que, sin bien son una simplificación de la complejidad de la realidad, ayudan a distinguir entre los factores/actores externos y la organización misma, reconociendo ésta como una unidad dinámica que interactúa con el contexto externo y en la que la interacción entre las personas es el factor más importante.

Los esquemas sociales de género forman parte de la cultura organizacional y explican, en mayor o menor medida, las diferencias observables entre hombres y mujeres a lo interno de la organización. Las concepciones sobre *lo femenino* y *lo masculino*, las mujeres y los hombres, forman parte de la cultura organizacional. Corresponden a los denominados *esquemas sociales de género*. Esta dimensión *genérica* de las organizaciones tiene implicaciones importantes porque determina espacios, roles, valoraciones y oportunidades diferentes, y con frecuencia desiguales, para hombres y mujeres. Las desigualdades de género en la cultura organizacional se manifiestan y se refuerzan en lo que es medido, aceptado,

premiado, castigado o valorado, especialmente por los/las líderes. Esto influye en todos los aspectos de la institución. Las organizaciones establecen condiciones explícitas e implícitas para las mujeres y los hombres que emplean. Dichas condiciones definen no sólo sus tareas (descritas en un contrato o pliego de condiciones), sino también, en cierta medida, su comportamiento. En principio, este último no está definido explícitamente, sino implícitamente.

La comprensión de una organización desde el enfoque de género implica reconocer explícitamente las diferencias entre hombres y mujeres a su interior y en su relación con el entorno para conocer las consecuencias – en términos de ganancia y pérdida, éxito y fracaso - que estas diferencias traen para la organización y sus integrantes, para poder avanzar hacia un funcionamiento más acorde con la realidad interna y externa de las organizaciones.

Algunas manifestaciones típicas de la dimensión genérica de las organizaciones son las siguientes:

- Las organizaciones se estructuran utilizando, aún si inconscientemente, el criterio del género: Hay cargos femeninos y masculinos; hay áreas femeninas y masculinas; incluso, hay instituciones femeninas o masculinas. Todo ello claramente vinculado a los roles y características sociales de género de mujeres y hombres (lo que se cree que puede hacer; o es "propio" que hagan; o los rasgos de personalidad y conducta que se esperan de mujeres y hombres).
- El esquema jerárquico organizacional refleja las relaciones de dominación hombre-mujer. La relación típica de jefe-secretaria es un ejemplo de ello. Pero también lo es el hecho de que normalmente, los hombres se concentran en las posiciones de más alto nivel de dirección mientras que las mujeres se concentran en las posiciones subordinadas.
- Las valoraciones de los distintos cargos o trabajos también están vinculadas a la valoración desigual de los roles socialmente asignados a las mujeres (lo

privado) y del asignado a los hombres (lo público). Por lo general, cargos típicamente femeninos son valorados por debajo de cargos típicamente masculinos. Por extensión, un mismo cargo puede no valer igual si la persona que lo desempeña es hombre o es mujer. Probablemente, estas brechas salariales típicas entre mujeres y hombres también están ligadas a la también desigual valoración de las capacidades del personal femenino y masculino.

- Las experiencias de vida laboral suelen también estar influenciadas por el género del personal. Los esquemas sociales de género tienen impactos negativos sobre la vida laboral, especialmente, de las mujeres: sobre-exigencias (el estándar es más alto, deben probar constantemente que son capaces); limitaciones de desarrollo de carrera (las mujeres suelen tener una carrera más *plana* que los hombres); tratos desiguales a situaciones similares (la ausencia de un hombre, por la razón que sea, suele ser menos grave que la de una mujer, para citar sólo un ejemplo); sobreexplotación (dada la todavía vigente división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad del hogar/familia); maltrato (las mujeres suelen ser las víctimas mayoritarias de acoso o chantaje sexual, etc.

En realidad, es una situación generalizada que el género se convierta en un criterio efectivo para el ingreso a un área laboral y que *"las 'variables clásicas' como educación, experiencia profesional y antigüedad en el trabajo, explican parcialmente esta situación, ya que aún en casos de igualdad de estas variables, las mujeres ganan menos. Otros estudios afirman que entre un 30 % y un 60 % de las desigualdades, no pueden ser explicadas por los factores mencionados; la disparidad de salarios es aún más marcada en casos de mayor nivel profesional y de instrucción de mujeres"*

Las mujeres y los hombres se concentran en diferentes tipos de trabajo y en diferentes niveles de la actividad y el empleo, con las mujeres siendo confinados a un abanico más reducido de ocupaciones (segregación horizontal de género) que los hombres, y a los niveles más bajos de la jerarquía del trabajo (segregación vertical

de género). "La educación y el entrenamiento no han probado ser los *grandes igualadores* en el mundo del trabajo, y la calificación continúa representando un regulador menos efectivo del acceso a ciertos trabajos o esferas que el género" (Fernández, 2007).

En diversos países y organizaciones se indica que, en la gran mayoría de los casos, los factores técnicamente válidos y reconocidos formalmente en la gestión de recursos humanos no logran explicar las disparidades de género. Todo indica que la prevalencia de una situación diferenciada entre hombres y mujeres en el ámbito organizacional, es producto de las creencias y valores sobre lo femenino y masculino, de la vigencia de esquemas discriminatorios de género que afectan de manera desventajosa, mayoritariamente a las mujeres. Y son estos esquemas sociales de género los que, además, definen vidas y experiencias laborales distintas para mujeres y hombres.

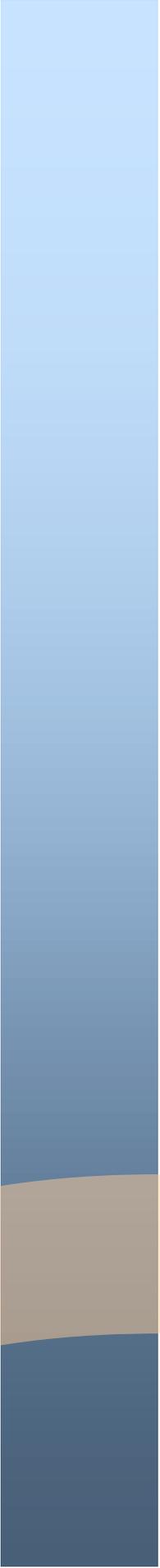
Numerosos estudios también evidencian que la vigencia de los esquemas discriminatorios de género no sólo contribuye directamente a la situación de mujeres y hombres en el ámbito organizacional sino que tienen impactos negativos sobre el ambiente o clima organizacional, la eficiencia y efectividad del funcionamiento institucional y sus productos o resultados:

- Frenan el aporte posible del personal femenino, a la vez que presionan al personal masculino vía las diferencias de expectativas en relación a cada quien.
- Posibilitan selecciones de personal inadecuadas para las necesidades de la organización.
- Frenan las posibilidades de optimizar el desarrollo de capacidades en el personal.
- Limitan las posibilidades de la organización para atender adecuadamente las demandas diferenciadas de mujeres y hombres "clientes".

Aunque es reconocido que las diferencias de género en el ámbito organizacional interno, pueden ser favorecidas por la falta de sistemas técnicos y apropiados de gerencia de los recursos humanos, también es una realidad que establecer y aplicar un sistema de este tipo no es suficiente para superarlas.

“Aunque el diseño de dichos sistemas sea el adecuado, pueden no cumplir su cometido debido a lo que puede describirse como un problema cultural y sistémico. Cultural porque incluye usos y costumbres que entorpecen la aplicación de lo que los procedimientos estrictos dictan. Sistémico porque abarca distintas áreas y niveles de la organización. Un ejemplo: muchas organizaciones cuentan con sistemas de gestión del desempeño razonablemente buenos que permiten despedir a los empleados y empleadas con rendimientos insuficientes y sin embargo esas personas siguen en sus puestos. La razón puede describirse como paternalismo o razones éticas mal entendidas. Eso mismo puede trasladarse al terreno de la perspectiva de género. Tal vez los sistemas de gestión de desempeño sean neutros, respetuosos o incluso promuevan la igualdad, pero resulten inoperantes al ser puestos en práctica” (García, 1997).

La experiencia indica que la existencia de este tipo de sistemas puede solamente contribuir a disfrazar o disimular el problema. Para erradicar las desigualdades de género, es necesario definir acciones concretas y actuar efectivamente frente a ellas.



Capítulo I I

Capítulo II. Fundamentos metodológicos de la investigación

2.1 *Justificación de la investigación.*

Las organizaciones se estructuran, funcionan y actúan dentro del marco de los valores y esquemas sociales vigentes. Parte de ellos son los esquemas de género. Al fin y al cabo, las organizaciones no existen si no es a través de las personas que las integran. Por lo tanto, la dimensión de género es parte de la vida organizacional. El género es un factor que determina diferencias relevantes entre hombres y mujeres, a lo interno de la organización. Los roles y características socialmente atribuidas a mujeres y hombres y el tipo de relaciones entre ambos sexos socialmente establecidas, se manifiestan de diversas formas en el mundo organizacional.

“Goetz (1997) explica que las organizaciones son marcos históricamente construidos que continúan al servicio de los intereses políticos y sociales para los que ellas fueron diseñadas en primer lugar. Históricamente, las mujeres fueron excluidas de las esferas públicas, y mientras la clase, casta, etnia y otras diferencias no le permitieron a todos los hombres el acceso a las instituciones públicas de poder, los hombres predominaron en la toma de decisiones y en hacerlas cumplir, y las necesidades e intereses de los hombres fueron integrados en las estructuras y prácticas de la instituciones. De esta forma, las instituciones promovieron la dominación masculina y la dependencia femenina. De ahí que aún cuando nuevos agentes (mujeres) entran y nuevas preocupaciones (tales como la igualdad de género) fueron introducidas, poco parece haber cambiado. Los hombres son más capaces de perseguir sus intereses en el mundo público de las organizaciones porque las organizaciones otorgan entrada a personas que se ‘aproximan a hombres’, esto es, seres humanos que son agentes libres, sin complicaciones o responsabilidades domésticas o responsabilidades de cuidado de niños/as, y que tienen mujeres en casa haciendo el trabajo por ellos”.

Las organizaciones no están aisladas de las relaciones sociales y políticas dentro de las cuales ellas existen, y de esta forma reproducen las desigualdades de género.

Los prejuicios contra las mujeres están integrados dentro de los sistemas cognitivos organizacionales y las culturas del trabajo. Estos prejuicios alcanzan más que actitudes discriminatorias o decisiones irracionales por parte de individuos. Están integrados en las normas, estructuras y prácticas de instituciones, dándole forma a sus sistemas de incentivo, las estructuras de responsabilidad y los procedimientos burocráticos en maneras que desvían los esfuerzos por lograr la igualdad de género.

Esta dimensión genérica de las organizaciones tiene implicaciones importantes porque determina espacios, roles, valoraciones y oportunidades diferentes, y con frecuencia desiguales, para hombres y mujeres. Las desigualdades de género en la cultura organizacional se manifiestan y se refuerzan en lo que es medido, aceptado, premiado, castigado o valorado, especialmente por los/las líderes. Esto influencia todos los aspectos de la institución. Las organizaciones establecen condiciones explícitas e implícitas para las mujeres y los hombres que emplean. Dichas condiciones definen no sólo sus tareas (descritas en un contrato o pliego de condiciones), sino también, en cierta medida, su comportamiento. En principio, este último no está definido explícitamente, sino implícitamente.

La comprensión de una organización desde el enfoque de género implica reconocer explícitamente las diferencias entre hombres y mujeres a su interior y en su relación con el entorno para conocer las consecuencias – en términos de ganancia y pérdida, éxito y fracaso- que estas diferencias traen para la organización y sus integrantes, para poder avanzar hacia un funcionamiento más acorde con la realidad interna y externa de las organizaciones.

Numerosos estudios en diversos países y organizaciones indican que, en la gran mayoría de los casos, los factores técnicamente válidos y reconocidos formalmente en la gestión de recursos humanos no logran explicar las disparidades de género. Todo indica que la prevalencia de una situación diferenciada entre hombres y mujeres en el ámbito organizacional, es producto de las creencias y valores sobre lo femenino y masculino, de la vigencia de esquemas discriminatorios de género que afectan de manera desventajosa, mayoritariamente a las mujeres. Y son estos

esquemas sociales de género los que, además, definen vidas y experiencias laborales distintas para mujeres y hombres.

Numerosos estudios también evidencian que la vigencia de los esquemas discriminatorios de género no sólo contribuye directamente a la situación de mujeres y hombres en el ámbito organizacional sino que tienen impactos negativos sobre el ambiente o clima organizacional, la eficiencia y efectividad del funcionamiento institucional y sus productos o resultados.

Los cambios sociales, económicos y científicos técnicos que han ocurrido en Cuba en las últimas décadas han ejercido un fuerte impacto en las concepciones tradicionales con respecto a los roles de género y su influencia en la naturaleza del encuentro entre los sexos.

Es evidente que las conquistas logradas por la mujer cubana, constituyen un fundamento para el ejercicio de su plena igualdad, pero esto, automáticamente, no produce una transformación de la subjetividad. Se observa que todavía existen importantes diferencias en las oportunidades de desarrollo profesional de mujeres y hombres. Se manifiesta una insuficiente redimensión en el ámbito de la subjetividad individual de los roles de género tradicionales como bien apuntan muchas de las investigaciones realizadas en el país. Aún se asume “lo masculino” como valor para perpetuar una interpretación androcéntrica de la sociedad.

Estas consideraciones revelan la necesidad e importancia de desarrollar investigaciones que tributen a enfocar, analizar y comprender la realidad que viven mujeres y hombres en el ámbito organizacional, con el propósito de implementar políticas que tributen a mejorar las relaciones genéricas en nuestras sociedades.

A partir de la necesidad e importancia de realizar estudios de este tipo para el contexto cubano en general, y en particular en Cienfuegos, hemos considerado estudiar el comportamiento de la problemática que se investiga desde un enfoque de género.

2.2 Planteamiento de la investigación.

El mismo proceso de evolución experimentado por la sociedad ha llevado aparejada una mayor toma de conciencia sobre las relaciones interdependientes entre conocimiento y desarrollo histórico, de manera que, en un contexto socialmente fragmentario como el actual, los investigadores han tendido a buscar modos de análisis localmente contextualizados, integrando simultáneamente teoría y metodología.

En este sentido, las aportaciones de los metodólogos al ejercicio profesional sin duda alguna contribuyeron a superar el obstáculo de una ideología unidimensional en el proceso de investigación. Si la metodología trata del modo en que enfocamos los problemas y buscamos respuestas a las necesidades de conocimiento, los debates en torno a las decisiones metodológicas centran el problema de la investigación sobre los propósitos, la teoría y la perspectiva ideológica adoptadas. En este contexto, adquiere relevancia el resurgimiento del debate actual en las ciencias sociales.

Queda claro que un momento clave en el proceso de investigación es la determinación del enfoque metodológico a asumir, el tipo de registros que se quiere y requiere construir para responder adecuadamente al problema y los objetivos de investigación. Algunos problemas, pueden ser abordados indistintamente con metodologías cuantitativas o cualitativas, dependiendo ello de la intención que quiera darle el investigador. Otros, en cambio, requieren desde su formulación un abordaje metodológico específico.

Considerando lo antes expuesto se establece que el **tipo de estudio es: exploratorio-descriptivo**. El presente estudio tiene como objeto analizar las diferencias de género en el CNCI, siendo el primero que se realiza en el centro, encaminado a describir un aspecto de la realidad organizacional y a su vez mide de manera más bien independiente los conceptos o variables a las que se refiere. No obstante, es una investigación que por sus características asume un carácter, **descriptivo, interpretativo y analítico**, pero que siempre está orientado a la

identificación de los elementos necesarios de información y de juicio para la realización de un diagnóstico institucional de género con éxito (Hernández, Pina, 1998).

Dada las características del estudio se asume la **integración metodológica o enfoque mixto** que consiste en la combinación de la metodología cuantitativa y cualitativa, ambos resultan ventajosos para la recolección, análisis y vinculación de datos en un mismo estudio para responder al planteamiento del problema.

La investigación cuantitativa es de gran importancia porque ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, da una explicación, es objetiva así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de esto (Sampieri, 2006).

En cambio, el cualitativo es subjetivo, proporciona profundidad en los datos, dispersión, riqueza interpretativa, indica hechos, contextualiza el ambiente o entorno, provee detalles y experiencias únicas (Sampieri, 2006).

El enfoque mixto da la posibilidad de una mayor amplitud, profundidad, diversidad, riqueza interpretación y sentido del entendimiento. Se logra una perspectiva más precisa del fenómeno, es más integral y completa, en este enfoque se exploran distintos niveles del problema de estudio (Sampieri, 2006).

Al combinar estas metodologías se aumenta no solo la probabilidad de ampliar las dimensiones del proyecto de investigación, sino que el entendimiento es mayor y más rápido, esta integración o enfoque mixto se propone analizar, comprender, describir, explicar y cuantificar el comportamiento de determinados fenómenos que se dan en el CNCI.

Se declara que el estudio es fenomenológico siendo este **el método** utilizado en la investigación pues permite analizar y luego interpreta la percepción de los sujetos, el cual se ajusta a la investigación considerando que esta es exploratoria descriptiva.

La novedad de la investigación se establece a partir de que es el primer estudio de este tipo en el CNCI. En la misma medida se pretende con esta investigación reflejar el carácter mayoritariamente influyente que algunos componentes tienen sobre la dimensión de género de la organización, y que en el futuro pueden propiciar espacios de incidencia política externa para la organización. Por ejemplo, si hay poca participación de mujeres en los diferentes programas que tiene el CNCI, comprendidos en las áreas formativas que son requeridas por las ramas económicas responsabilidad del MINBAS, esto influirá sobre sus posibilidades de mejorar el balance de género del personal en dichas áreas, a fin de contribuir e impulsar una reversión de esta tendencia, lo cual se declara como **el aporte de la investigación**.

Hay componentes que puede evidenciar rasgos de la dimensión de género de las organizaciones pero, a su vez, pueden reforzar su vigencia. Tal sería el caso de una baja participación de personal femenino que es una manifestación de la dimensión de género de una organización, pero también un factor que coadyuva al sostenimiento de la personalidad “masculina” de la organización y limita las posibilidades de avanzar hacia mayores y mejores niveles de igualdad de género en la organización.

Queda claro que si los denominados estudios de género ofrecen una especificidad respecto a otros tipos de estudios relacionados con "las mujeres", se debe al hecho de que irrumpen de manera definitiva en el campo denominado construcción de sentido, no sólo para dotar de contenido la tipificación de los roles, estereotipos e identidades de género y las particularidades de cada caso en estudios, sino para denotar que es lo social lo que cobra sentido constantemente.

El objeto de estudio es: Los estudios de género y su importancia en el comportamiento organizacional

El campo de la investigación es: el Centro Nacional para la Certificación Industrial

Situación problémica.

A partir del triunfo revolucionario en enero de 1959 la mujer ha ocupado un lugar importante en la política trazada por el gobierno revolucionario. No obstante a los logros alcanzados aun existen diferencias manifiestas en las relaciones genéricas. Estas diferencias se hacen más evidentes a la hora de analizar el funcionamiento organizacional del CNCI.

Problema Científico: ¿Cómo influyen las diferencias de género en el funcionamiento organizacional del CNCI?

Objetivo General:

- Analizar las diferencias de género y sus implicaciones en el funcionamiento organizacional del CNCI.

Objetivos Específicos:

- Determinar las diferencias de género existentes en el CNCI.
- Determinar los elementos organizacionales que inciden en las diferencias de género en el CNCI.
- Identificar los elementos externos que contribuyen a las diferencias de género en el CNCI.

Idea a defender:

- Las diferencias de género existentes en el CNCI influyen negativamente en el funcionamiento organizacional del centro.

2.3 Población y muestra del estudio.

Seleccionar adecuadamente la muestra permite obtener una visión general en cuanto a los procesos socioculturales del hombre frente a su medio y contexto histórico social, para ello se escogió como escenario el CNCI.

Atendiendo a criterios geográficos del lugar donde se realiza el estudio, desde un ámbito local, es en el CNCI en Cienfuegos, Cuba. Nuestra población está compuesta por las y los trabajadores del CNCI. “Si la población es pequeña, entrarán a ser objeto de estudio todos los individuos pertenecientes a ella”. Por ser nuestra población pequeña, en su totalidad entró en calidad de muestra, 123 trabajadores, de ellos 48 mujeres y 75 hombres, por lo que en la selección de **la muestra** se ha seguido un muestreo probabilístico intencional a partir del conocimiento empírico que tiene la investigadora de la institución donde se desarrolla la investigación, siendo los **123 trabajadores**. Este criterio de selección se ha seguido para el caso del cuestionario y aunque es el mismo para mujeres y hombres su análisis se realiza de forma independiente (Ver anexo 2).

Para el caso de la entrevista la selección de la muestra se **realiza siguiendo un muestreo no probabilístico intencional**. Se realizaron un **total de ocho entrevistas, de ellas cuatro ha mujeres y cuatro ha hombres**. Las personas entrevistadas se encuentran en el centro desde su fundación cuestión esta que nos sirvió de gran utilidad pues poseen un amplio conocimiento de la organización.

2.4 Técnicas de recogida de Datos.

En el estudio la elección del método y los instrumentos se fundamenta en el beneficio que cada uno de ellos tiene para la recogida de información.

Los propios objetivos del trabajo de investigación indujeron al camino de la selección de las técnicas para el desarrollo del trabajo. **El cuestionario, la entrevista y el análisis documental son las técnicas seleccionadas para la recogida de datos**. Por tanto, los mismos constituyen las herramientas científicas de las que nos servimos para identificar los elementos de género, y sus implicaciones en la realidad organizacional del CNCI.

El Análisis de Documental constituye un método no interactivo para la recogida de información de significativa importancia para la realización de investigaciones sociales. Es conocido como el método que le permite al investigador consultar un texto escrito, ya sean: libros, revistas, contratos, expedientes, testamentos, películas,

pinturas; u otro tipo de documento donde aparezca expresado estilos de vida, costumbres, creencias, y que conforman el objeto de estudio del investigador.

El empleo de esta técnica contribuyó a aproximarnos al contenido fundamental de la investigación, pues resultaba imprescindible comprender los contenidos vinculados a las características históricas, contextuales, teóricas y metodológicas que sustentan la realidad organizacional del CNCI.

La revisión y análisis documental nos permiten extraer elementos de información (datos generados en el marco de otras investigaciones); ayudar al análisis e interpretación de los datos generados por la propia investigación; y para la construcción de indicadores cualitativos externos e internos que influyen en la dinámica de género en el CNCI. Los documentos analizados fueron Metodología para diagnóstico institucional de género en el MINBAS y Modelo Plantilla de Trabajadores del CNCI.

Un paso importante en este proceso lo constituye la elaboración del cuestionario que posibilita la recogida de información, así como el trabajo de campo, donde se aplicaran las técnicas seleccionadas. Se identificaron y seleccionaron los documentos rectores de la Institución En esta investigación se decide utilizar el cuestionario pues es una técnica que se le puede aplicar a muchas personas al mismo tiempo lo cual ahorra significativamente el tiempo, además de que aporta gran cantidad de información. (Ver anexo 3).

La entrega del cuestionario se realiza personalmente por los diferentes programas que existen en el centro. La confección del cuestionario se realiza a partir de los criterios de la autora de la investigación, teniendo en cuenta los objetivos de la misma.

El proceso de confección del cuestionario tuvo en cuenta nuestro contexto, las transformaciones que han ocurrido en la sociedad y específicamente en la mujer cubana y los objetivos de nuestra investigación. El mismo consta de 27 preguntas cerradas que incluyen todas las respuestas posibles, destacándose preguntas de

elección múltiple y preguntas de escala, que tienen el propósito de recoger criterios de las féminas de tipo descriptivo, interpretativo y analítico acerca de su situación en el CNCI, así como determinar las barreras que le impiden a la mujer tener mayores resultados en su desempeño laboral y profesional.

El tipo de entrevista individual que se propone es la entrevista no-estructurada. (Ver anexo 4). Si bien cuenta con un “guión” de entrevista (que fija los temas y sub-temas de interés para la investigación), permite libertades tanto a la persona entrevistadora (en cuanto al ordenamiento en que se desarrolla el guión) como a la persona entrevistada (sobre lo que desea decir en relación al tema o sub-tema propuesto o sobre la inclusión de temas de su interés). Su objetivo principal es explorar los conocimientos, valoraciones y percepciones que las personas entrevistadas tienen sobre los contenidos propuestos.

2.5 Unidades de análisis.

Tabla 2. Unidades de análisis.

Unidades de análisis	Dimensión	Indicadores
Diferencias de género.	Social, histórica.	-Estereotipos y roles sociales tradicionales. - El perfil de género de la oferta de fuerza de trabajo. -Percepciones de mujeres y hombres sobre las diferencias de género en el centro.
Estructura y funcionamiento interno del CNCI.	Social, metodológica.	-Participación de la mujer en el personal del CNCI. -Calidad de vida laboral.
El contexto externo	Social.	-disponibilidad de

relevante.		horario. -Apoyo de la pareja. -Presión familiar.
------------	--	--------------------------------------------------------

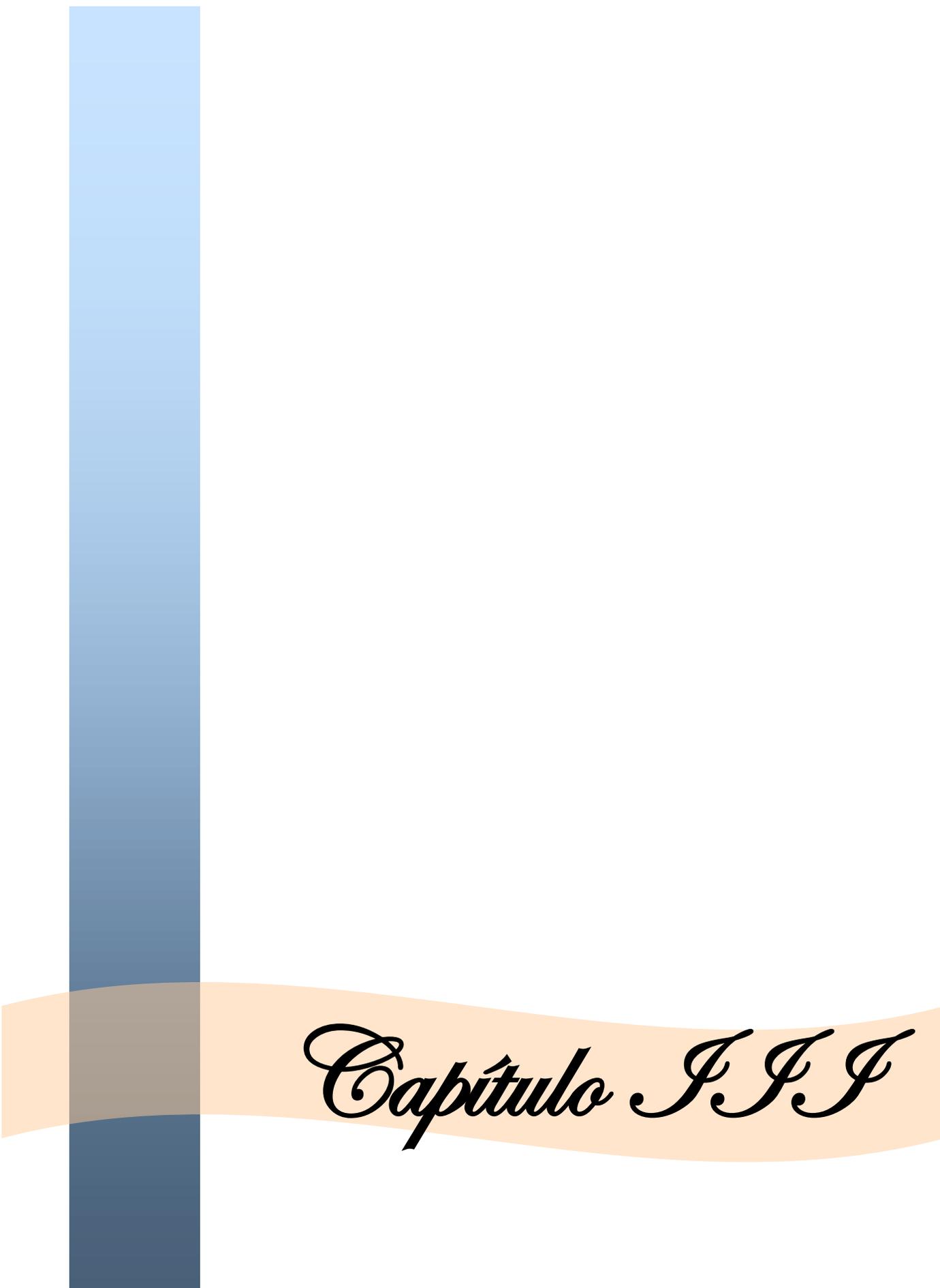
Fuente: elaboración propia, enero del 2012

La tesis, estructurada en tres capítulos ofrece, en el **Capítulo I: Género y organización social del trabajo**, un acercamiento teórico-conceptual al tema objeto de estudio a partir de dos grandes cuerpos teóricos: la teoría de género y la teoría organizacional. Una conceptualización de género como categoría de análisis a partir del enfoque histórico cultural. Se analiza la perspectiva de género como una herramienta conceptual metodológica que reconoce las diferencias biológicas que existen entre los sexos pero que además establece la valoración social de los mismos y constituye un instrumento de conocimiento científico que facilita entender y comprender las identidades personales y colectivas de hombres y mujeres.

Se analiza además la división sexual del trabajo como una manifestación central de la organización genérica de las sociedades y que tiene significativa influencia sobre las diferencias de género existentes.

En el **Capítulo II: Fundamentos metodológicos de la investigación** se expone la metodología en que se sustenta el proceso de investigación. Se asume la metodología mixta. Es una investigación que tiene por objeto analizar las diferencias de género en el CNCI, por sus características asume un carácter, **exploratorio-descriptivo**. El análisis documental, el cuestionario, la entrevista son las técnicas seleccionadas para la recogida de datos. Por tanto, los mismos constituyen las herramientas científicas de las que permiten identificar los elementos de género, y sus implicaciones en la realidad organizacional del CNCI.

El **Capítulo III. Análisis e interpretación de los resultados**, se parte de una breve caracterización del contexto donde se realiza la investigación. Se realiza un análisis desde la perspectiva de género a partir de los resultados del cuestionario, la entrevista y el análisis documental.



Capítulo III

Capítulo III. Análisis e interpretación de los Resultados.

3.1 Caracterización del Centro Nacional para la Certificación Industrial. CNCI. Cienfuegos.

El Centro Nacional para la Certificación Industrial "Julio César Castro Palomino" (CNCI), pertenece al Ministerio de la Industria Básica de la República de Cuba (MINBAS), subordinado al Viceministerio de Recursos Humanos de la Oficina Central del MINBAS como una entidad presupuestada, recibe financiamiento del presupuesto del estado para su funcionamiento. El CNCI forma parte del sistema de escuelas del MINBAS. Todas las escuelas se subordinan metodológicamente a la Dirección de Formación y Desarrollo de este Ministerio. Se inauguró el 18 de Septiembre de 2000 y está ubicado en el Castillo de Jagua, municipio de Cienfuegos, en la región centro – sur de Cuba. El CNCI presta servicios docentes y técnicos al sistema empresarial del MINBAS y cuenta con 31 instalaciones: 15 laboratorios, 3 talleres, 11 aulas (1 especializada) y 2 instalaciones comunes (el Auditorio y el Centro de Información).

La misión del centro es contribuir al aumento de la productividad, calidad y seguridad de la industria así como al incremento de la competitividad de su fuerza de trabajo, proporcionando conocimientos, hábitos y habilidades prácticas que le permitan obtener su certificación internacional y prestando servicios para desarrollar sistemas de gestión empresarial y verificar la operación segura de equipos tecnológicos de alto riesgo industrial.

Por otra parte la visión está en función de constituir un colectivo de excelencia, reconocido nacional e internacionalmente por su competencia, el éxito de los egresados de su proceso docente, la calidad de sus servicios técnicos y la continua satisfacción de las necesidades industriales. Los cursos del CNCI se orientan a profesiones u oficios de alta generalización en la Industria Básica en las esferas de mantenimiento, operación y dirección en la línea de producción de dichas actividades. Los programas de estudio han sido adecuados a las condiciones de nuestra industria y acordados con instituciones docentes de Alemania (Instituto de Soldadura de SLV Halle) y Canadá (Instituto Tecnológico del Norte de Alberta –

NAIT) que constituyen contrapartes y avalan el reconocimiento internacional de los cursos de homologación del CNCI. Estos programas combinan de manera efectiva la impartición de conocimientos teóricos y la creación de hábitos y habilidades prácticas, utilizando talleres y laboratorios equipados en correspondencia con los contenidos de estudio y las modernas tecnologías industriales asimiladas recientemente o que se proyectan introducir en el MINBAS. Desde su fundación hasta diciembre del 2011 el CNCI ha ofrecido 1493 cursos en sus instalaciones para un total de 18 962 graduados.

La consolidación del CNCI ha permitido extender el alcance de sus servicios docentes al desarrollar acciones de capacitación para estudiantes de países latinoamericanos tanto en nuestras instalaciones como en el extranjero, en el marco de la ampliación de los servicios internacionales del MINBAS.

3.2 *Análisis de los resultados del cuestionario.*

El cuestionario es utilizado en esta investigación con el objetivo de conocer:

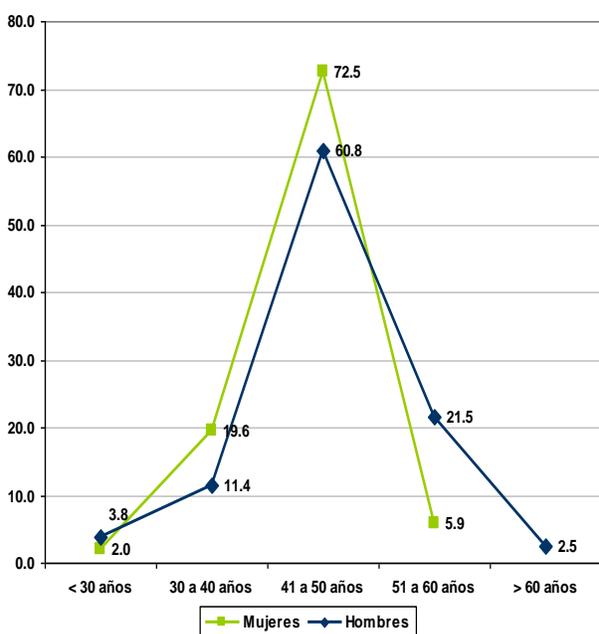
1. Las percepciones que tienen los trabajadores del CNCI acerca de las diferencias de género.
2. Las percepciones y opiniones de los trabajadores con relación a su situación personal, laboral y profesional en el centro.
3. Barreras e impedimentos percibidos por los trabajadores para desarrollar un mejor funcionamiento del centro.

Los componentes estructurales del cuestionario se complementan unos con otros y se interrelacionan, permitiendo un análisis cíclico fundamentado en la retroalimentación de los datos que se obtuvieron del análisis de documentos. El análisis de los resultados se realiza a partir de las dimensiones que se utilizaron en la realización del cuestionario.

3.2.1 Datos personales y familiares del universo poblacional del CNCI.

Algunas características del personal del CNCI, que pudieron ser construidas con la aplicación del cuestionario y que normalmente resultan relevantes para un análisis de género en una organización fue conocer la distribución del personal femenino y masculino por rangos de edad. Después de realizar este análisis observamos que el personal del CNCI se concentra en edades medias, el femenino presenta un perfil

Gráfica No. 2 Distribución del Personal Femenino y Masculino Rangos de Edad



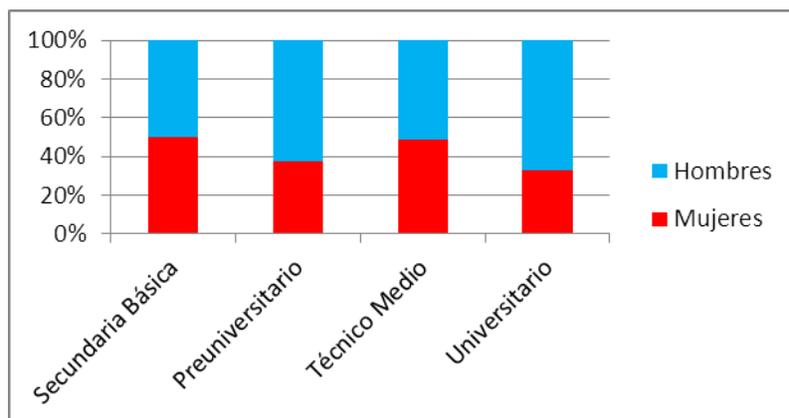
Fuente: elaboración propia, Febrero del 2012

relativamente más joven que el masculino. La edad promedio de las mujeres es de 43 años y la de los hombres es de 46.5 años. Hay más mujeres que hombres hasta 40 años o menos (21.6 % y 15.2 %, respectivamente); y más mujeres que hombres en edades comprendidas entre los 41 y los 50 años (72.5 % y 60.8 %, respectivamente). Hay más hombres que mujeres en edades superiores a los 50 años (24.0 % y 5.9 %, respectivamente).

Siguiendo el orden de las dimensiones analizadas llegamos a la composición

de nuestro personal según nivel de escolaridad vencido. Como se puede ver en la gráfica que se representa a continuación, el nivel de secundaria básica esta a un 50% para ambos sexos, el de preuniversitario las féminas son superadas por el sexo opuesto en relación de un 39 % a un 61 %, al observar el nivel técnico nuevamente se igualan los valores a un 50 %, pero en el nivel universitario los hombres poseen una ligera superioridad del 65 %, frente a un 35 % en el caso de las féminas.

Gráfica No. 3 Nivel educacional terminado para los trabajadores del CNCI.



Fuente: elaboración propia, marzo del 2012

Al comparar estos resultados con las opiniones de los entrevistados respecto a los impedimentos de las féminas para llegar a niveles superiores de escolaridad se detecta que estas se ven mas afectadas que sus opuestos debido que la mujer prioriza a la familia, el cuidado de los hijos, y la carga del hogar, dichos impedimentos le dificultan realizarse laboral y profesionalmente, lo que las sitúa en cierta desventaja, a pesar de existir las mismas oportunidades para ambos sexos referentes a su superación profesional. Actualmente se encuentran estudiando en el CNCI un total de 12 personas de ellos son 4 mujeres y 8 hombres, lo que representa el 10 % de su totalidad.

3.2.2 Interacción familia-actividad laboral en el CNCI.

La mayoría de los trabajadores del CNCI residen en el poblado de la Ciudad Nuclear con sus familiares, esposas/os, hijos u otro familiar. Hay que señalar que los núcleos hogareños en este lugar cuentan con muy poco apoyo de otras personas como abuelos, abuelas, tíos, que puedan brindar un apoyo al resto de la composición familiar, situación que le impide al personal hacer trabajos fuera del horario laboral.

Del personal encuestado solo un 15 % realiza trabajos fuera del horario laboral, las principales causas para no realizarlo son: no es necesario por el tipo de trabajo que desempeñan, dificultades con el transporte, responsabilidades familiares, no reciben

remuneración alguna por estas horas, el 20 % se lleva trabajos para realizar en su casa con una frecuencia baja.

Se observa que mayoritariamente las obligaciones familiares constituyen en cierto grado una barrera para realizar actividades laborales fuera del horario establecido en el centro.

3.2.3 Datos laborales del personal del CNCI.

A nivel mundial, y Cuba no es una excepción, es tradicional la presencia mayoritaria de mujeres en actividades educativas. Sin embargo, dado que los servicios educativos del CNCI atienden espacios laborales todavía socialmente vistos como “masculinos”, el hecho de que exista cierta proporción en cuanto a la clasificación del personal por nivel educacional vencido y categoría ocupacional lo consideramos como un indicador positivo.

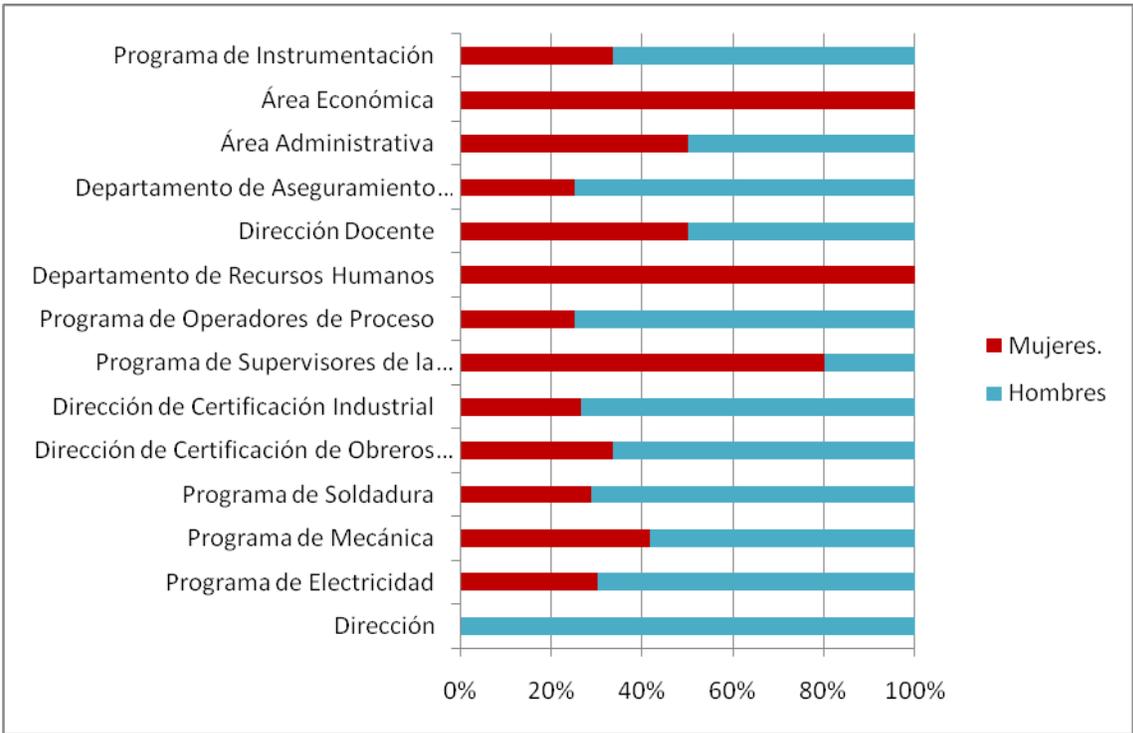
No obstante, es un comportamiento considerado tradicional dentro de las organizaciones desde el punto de vista de género, mujeres y hombres no se distribuyen homogéneamente entre los diferentes programas con que cuenta el CNCI, indicando la existencia de segregación horizontal de género (participación desigual de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones). En el gráfico que se observa a continuación se encuentra la ubicación laboral del personal del CNCI por programas atendiendo a su composición por sexo.

El 77 % del personal total del CNCI se ubica en las áreas sustantivas (las que tienen que ver con el quehacer propio o específico del centro). Pero, sí se diferencia el sexo del personal, los hombres (61 %) participan más que las mujeres (16 % de ellas) en este tipo de áreas. El 23 % del personal total se ubica en áreas de apoyo (RR HH, administración y economía). En este caso, son las mujeres (36 %) las que participan mucho más que los hombres (15 %). La concentración de mujeres en las ocupaciones típicas de estas áreas orgánicas es considerada como una manifestación clásica del género como elemento estructurador de las organizaciones.

Como resultado de la participación desigual de mujeres y hombres en los dos tipos de áreas orgánicas, el balance de género del personal total (61 % hombres y 39 % mujeres) se modifica según el tipo de áreas orgánicas a que pertenezca el personal.

Las áreas sustantivas presentan un balance de género mayoritariamente masculino (68% del total de personal), mientras que las áreas de apoyo presentan un balance de género mayoritariamente femenino (61 %), significativamente mayor que el peso relativo de mujeres entre el personal total.

Gráfica No. 4 Ubicación laboral del personal del CNCI por sus diferentes programas.



Fuente: elaboración propia, marzo del 2012

En la medida que van siendo interpretados y analizados los resultados se puede apreciar diferencias entre mujeres y hombres determinadas por la vigencia de esquemas sociales discriminatorios de género, la equidad de género es un medio obligado para avanzar hacia el logro de la igualdad entre los géneros. La equidad de género supone la introducción de tratamientos diferenciados para mujeres y

hombres, que reconocen las condiciones particulares de cada grupo, en la búsqueda de asegurar la igualdad real de derechos y oportunidades para ambos.

3.3 *Análisis de los resultados de la entrevista.*

Se realizaron un total de 8 entrevistas, 4 de ellas corresponden a hombres y 4 a mujeres, buscando conocer la visión de los hombres sobre el papel de la mujer en la organización y la percepción que tienen ellas sobre el trabajo que desarrollan. A través de estas personas se pudo constatar y contrastar el desempeño y percepciones de hombres y mujeres sobre las diferencias de género presentes en la organización. Según los discursos desarrollados por las personas entrevistadas estos indican la presencia de algunos esquemas sociales de género que suelen tener implicaciones para la vida laboral de las mujeres. Las entrevistas fueron utilizadas también como medio para un acercamiento al nivel de conocimiento sobre el tema de la igualdad de género, y al nivel de apertura frente al mismo como una responsabilidad institucional. Con este objetivo, se incluyeron en el diálogo sostenido con las personas entrevistadas manifestaciones comunes de los esquemas sociales de género dentro de las organizaciones y posibles acciones para superarlas.

Algunos de los planteamientos de las personas entrevistadas fueron:

Al referirse al centro plantea que el mismo cuenta con toda la infraestructura necesaria facilitando los medios a sus trabajadores, el personal que labora es el mismo casi desde su fundación, proporcionando esto un alto sentido de pertenencia y compromiso con las tareas planteadas, la calidad de vida y el clima que se respira es adecuado. Según el criterio de la investigadora esto es una ventaja para cualquier cambio organizacional que se decida emprender, como sería el del compromiso institucional con la igualdad de género en el CNCI.

El tema de género se ha tratado en los programas pues el centro cuenta con un grupo de trabajo para este fin, que enfoca la igualdad entre los sexos desde una construcción social, pero todavía no se halla bien socializado entre todo nuestro personal, se debe brindar mas información del tema a los trabajadores del centro y

poco a poco llegaremos a contar con un personal preparado para poder superar las diferencias detectadas.

El CNCI tiene marcado interés en la promoción de la participación de las mujeres en sus áreas de competencia, pero se observa poca participación de las mujeres en algunas esferas como la docencia, los servicios de inspección que realiza el centro, también hay que mencionar que somos una entidad con un fuerte perfil técnico, apreciando que en estas especialidades predominan una mayor cantidad de hombres.

La mujer prioriza la familia y la carga familiar limita a la mujer en su desarrollo laboral o de carrera (movilidad en los cargos y participación en la capacitación)... “el centro ofrece todas las oportunidades, es ella la que se auto-limita”. La mujer es siempre la responsable, “especialmente de los hijos”... Aunque en el caso del personal del CNCI, las tareas y/o responsabilidades del hogar se reparten entre la pareja.

Las mujeres tienden a preferir ciertos trabajos dentro del centro, aunque cabe destacar que existen mujeres con perfil técnico y estas no se sienten muy motivadas para impartir clases, no es menos cierto que las mujeres son más organizadas, más ordenadas, más hábiles para manejar dinero, por eso, se prefieren como asistentes de programas que “es un trabajo que los hombres no quieren hacer” y en áreas como recursos humanos y otras pero en el centro participan también en la toma de decisiones, quizás no a la par del hombre pues en nuestro centro contamos con un menor número de féminas ocupando cargos de dirección.

Las mujeres pueden desempeñarse en cualquier cargo... “sólo tienen que probar que pueden” aunque es cierto que las mujeres que desempeñan cargos de dirección pueden presentar problemas ante tal responsabilidad, pero (“una mujer debe probar cada día que es capaz de desempeñar el cargo”), en el centro solo contamos con cuatro compañeras ocupando cargos de dirección.

En la actualidad la mujer se ubica en igual condición que el hombre puesto que ambos sexos pueden realizar cualquier labor, no se limita a las mujeres, pero bueno

siempre hay cosas que no son propias de mujeres y en este grupo recaen algunos oficios y especialidades que todavía son mas vistos para hombres que para mujeres, hay que aceptar el papel que nos ha tocado desarrollar dentro de la sociedad y lo que ella necesita, siendo de suma importancia para el buen funcionamiento de una organización borrar las diferencias entre estos dos polos, masculino y femenino.

En el centro los hombres aseguran un trato adecuado a las mujeres (protección, atención especial, comprensión ante los impactos de sus cambios hormonales, comprensión ante su situación familiar/medidas especiales, ayuda en el desempeño de su trabajo cuando se requiere fuerza física), “La caballerosidad es un valor propio del hombre cubano”. El ejercicio de esta “caballerosidad” puede estar limitando el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras del CNCI (limitando el desarrollo de su experiencia, por ejemplo, además de que puede haber generado una actitud de “acomodo”, de falta de interés en mejorar o avanzar en su formación profesional y/o el desarrollo de carrera, entre algunas de las trabajadoras).

Históricamente la figura femenina esta impuesta de cumplir con exigencias y limitaciones que a los hombres no le ataña, cuestiones que cumplen “porque siempre han sido así” pero para muchas de ellas no tiene una explicación que no sea la mera discriminación que desde épocas antiguas le ha sido impuesta a las féminas, estando con una mayor presencia en la esfera privada que pública.

Se puede apreciar que en el sector educativo perteneciente a la enseñanza técnica y profesional se observa una segregación de género que se traduce en una baja participación de las mujeres en carreras tecnológicas, existe en el centro una menor participación de mujeres en las carreras/oficios relacionadas con estos perfiles, existe mas mujeres en las áreas de recursos humanos, economía, administrativas, de apoyo, y esto lo podemos ver también muy claramente en la clientela del centro, a el fluyen un número muy superior de hombres contra una ínfima parte de mujeres. Además de los criterios vertidos por las personas entrevistadas que explican el por qué las mujeres “prefieren” algunos trabajos y no otros o por qué hay mujeres que prefieren no participar en actividades de capacitación que las alejan de su casa por mucho tiempo, priorizando las labores de atención a la familia.

Como se ha mencionado ya antes, en Cuba la gerencia de recursos humanos está altamente normada, pero el aspecto de género no parece estar introducido en este marco. Cada dirigente tiene dos personas (llamadas “reservas”) que se están entrenando y preparando para estar en capacidad de sustituir temporal o definitivamente al dirigente actual. Se ha promovido que, en todos los casos en que ello sea posible, al menos una de las “reservas” debe ser mujer. En el CNCI hay algunos dirigentes que tienen como “reservas” a dos hombres y según las personas entrevistadas, ello obedece a que en esas áreas no hay mujeres con el perfil requerido. Es importante mencionar que algunas de las personas entrevistadas, principal pero no exclusivamente hombres, manifiestan desacuerdo con medidas como ésta, de carácter obligatorio. A su criterio, este tipo de medidas no es aceptable porque determinan un trato desigual o injusto para los hombres al propiciar el acceso de mujeres a cargos “sólo por ser mujeres”.

La gerencia de personal en el CNCI presenta un elemento altamente positivo desde el punto de vista de la equidad de género, aunque no tenga explícitamente este objetivo. Se trata de la posición y acciones del centro frente a dificultades eventuales que el personal, tanto hombres como mujeres, pueda enfrentar para combinar adecuadamente las esferas laboral, familiar y personal. Con algunos aspectos formalmente establecidos y otros que son simplemente parte de la práctica real, el centro colabora con diversas medidas para contribuir a la combinación de las diferentes esferas de vida del personal (crisis familiares, estudios, entre otros). Ello traduce un alto y poco común perfil humanista de la gestión de recursos humanos del CNCI, se contempla el perfil de género a la hora de la elección de la fuerza de trabajo dando prioridad a los trabajadores del centro.

Aunque no se mencionó nada sobre iniciativas específicas en pro de la igualdad de género en la selección de nuevo personal, la norma de aplicar el “perfil mínimo requerido para el cargo” se considera positiva para contribuir a eliminar sesgos de género en este proceso. Sin embargo, la experiencia de muchos otros países indica que aún en el caso de que esta norma exista, la valoración de las/os candidatas, en la práctica, se ha hecho sobre la base del criterio del que presente “mejor perfil” y no

de los que cumplan el “perfil mínimo”. El criterio del “mejor perfil” ha probado ser un elemento contribuyente a la discriminación en contra de las mujeres. Según personas entrevistadas, el trabajo educativo no es tan atractivo, desde el punto de vista de ingresos, como otras opciones empresariales, también la lejanía del centro. Ambos factores se supone que afectan por igual a hombres y mujeres que serían candidatos potenciales.

Tampoco fueron mencionadas medidas concretas para favorecer o facilitar la participación de las mujeres en actividades de capacitación o de desarrollo de sus conocimientos, habilidades y capacidades. El discurso es que las oportunidades son iguales para todos y todas y que, en todo caso, si las mujeres participan menos que los hombres es por su propia decisión.

En cuanto a la remuneración al trabajo, el sistema establecido en Cuba parece asegurar la imposibilidad de que dos personas que ocupan un mismo cargo ganen un salario distinto, ya sea por sexo o por cualquier otro motivo. Por lo tanto, este tipo de discriminación de género en contra de las mujeres, presente en muchos otros países, no existe en Cuba. Existe la posibilidad de que la valoración social desigual de trabajos “femeninos” y “masculinos” pueda traducirse en una mayor concentración de los primeros en los niveles salariales más bajos, pero el Centro no tiene ninguna incidencia en la fijación de los mismos. Podría haber brechas de género en aspectos complementarios a la remuneración monetaria (normalmente considerados como parte de la remuneración al trabajo), pero no se obtuvo información al respecto.

3.4 Resultados del análisis documental.

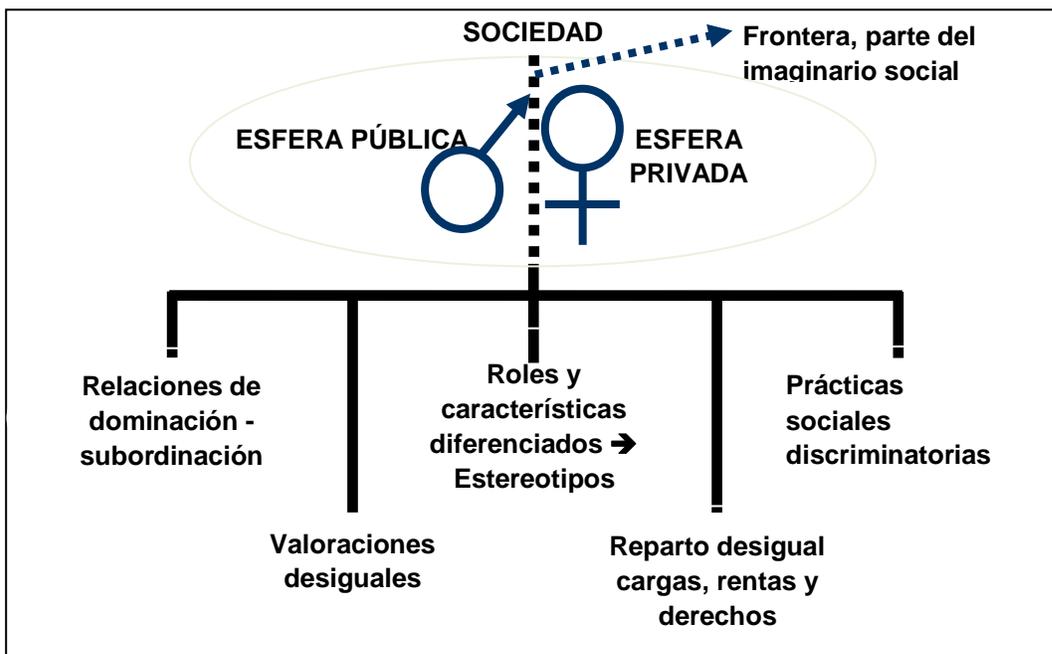
El análisis de contenido, como modalidad dentro de la investigación en las Ciencias Sociales, ofrece la posibilidad de investigar sobre la naturaleza del discurso. Esta técnica surge por la necesidad que tuvo el investigador de descubrir la estructura interna de la información, para ser utilizada como procedimiento para analizar los materiales de la comunicación.

3.4.1 Resultados del análisis al documento Metodología para la realización de un Diagnóstico Institucional de Género en el MINBAS.

El CNCI es subordinado del MINBAS por lo que se rige por las metodologías y políticas que aplica este ministerio para su buen desarrollo y funcionamiento. De la minuciosa revisión y estudio de esta metodología logramos establecer los pasos a seguir para la realización en el centro de este tipo de estudio, orientarnos en el camino de la investigación y determinar la metodología y las técnicas que se usaron en la realización de la misma.

Fue de gran utilidad su estudio pues nos permitió comprender mejor lo relacionado a la división social del trabajo dentro de la sociedad, como se muestra en la siguiente figura.

Gráfica No. 5 La división sexual del trabajo.



(Tomado de Metodología para Diagnóstico Institucional de Género MINBAS).

El MINBAS aparece como una instancia interesada en la promoción de la participación de las mujeres en sus áreas de competencia. Esto se corrobora con decisiones y estrategias tomadas por su actual dirección, referido, en sus

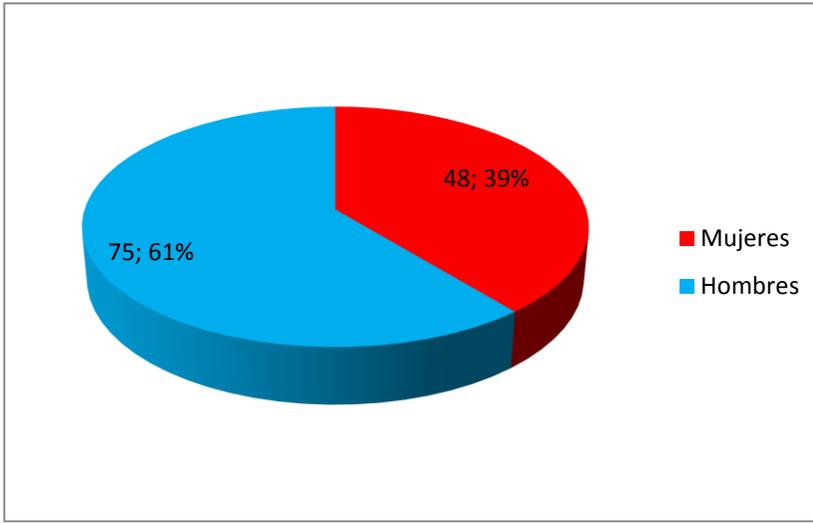
intervenciones públicas y en sus comunicaciones a las/os gerentes de las empresas que se subordinan a este ministerio, a los avances en la presencia de mujeres en áreas de trabajo u ocupaciones consideradas como “masculinas”. Se conoce que desde años anteriores su Dirección de Capacitación estableció un formato para la presentación de resultados de las actividades de capacitación en el que se diferencia la participación de las mujeres, identificando su categoría ocupacional, en cada curso ejecutado. El interés del Ministerio en el tema de la igualdad de género puede constituirse en una ventaja importante a aprovechar para el desarrollo del trabajo institucional de género en las empresas que se agrupan a su interior.

3.4.2 Resultados del análisis realizado al Modelo de Plantilla del Centro.

El Modelo Plantilla de trabajadores nos permitió identificar la ubicación y situación laboral actual de las mujeres y hombres que conforman nuestra organización. Al comenzar el estudio, la plantilla de cargos aprobada para el CNCI es de 130 capacidades y existen 123 personas efectivamente contratadas. Un 39,03 % del personal activo del centro son mujeres y un 60,97 % hombres.

En el siguiente gráfico se observa con claridad y precisión la totalidad de trabajadores identificados por sexo y su representación porcentual.

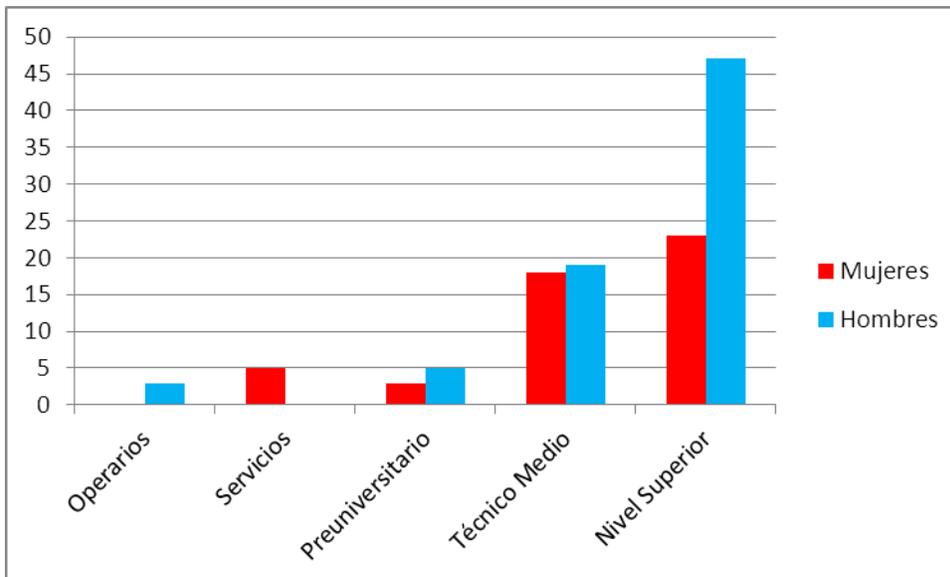
Gráfica No. 6 Personal del CNCI.



Fuente: elaboración propia, marzo del 2012

Otro elemento que arrojó el análisis del modelo plantilla de trabajadores para el CNCI es la clasificación de su personal acorde a la categoría ocupacional, la que se representa en el gráfico siguiente:

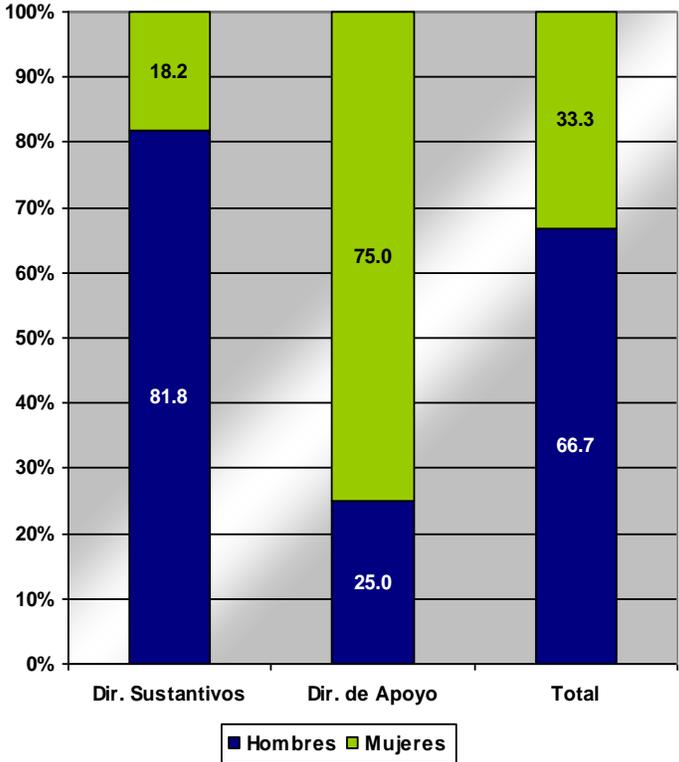
Gráfica No. 7 Personal del CNCI por categoría ocupacional.



Fuente: elaboración propia, marzo del 2012

Al analizar la participación de mujeres en cargos de dirección podemos apreciar que es reducida. Hay un total de cuatro mujeres con cargos de dirección a diferentes niveles: dos mujeres como responsables de direcciones (Recursos Humanos y Economía). Una mujer como jefa de departamento en la Dirección de Certificación Industrial (Consultorías) y una mujer como jefa de programa (Supervisores). Estas cuatro mujeres representan el 26.7 % del total de personas en cargos de dirección (15). Si consideramos los tipos de áreas, las mujeres dirigentes representan un 18.2 % de las personas responsables de áreas sustantivas (sin incluir la Dirección General) y un 50 % de las personas responsables de áreas de apoyo. Estos datos indican una sub-representación de las mujeres en los cargos de dirección en áreas sustantivas y una notable sobre-representación en las áreas de apoyo.

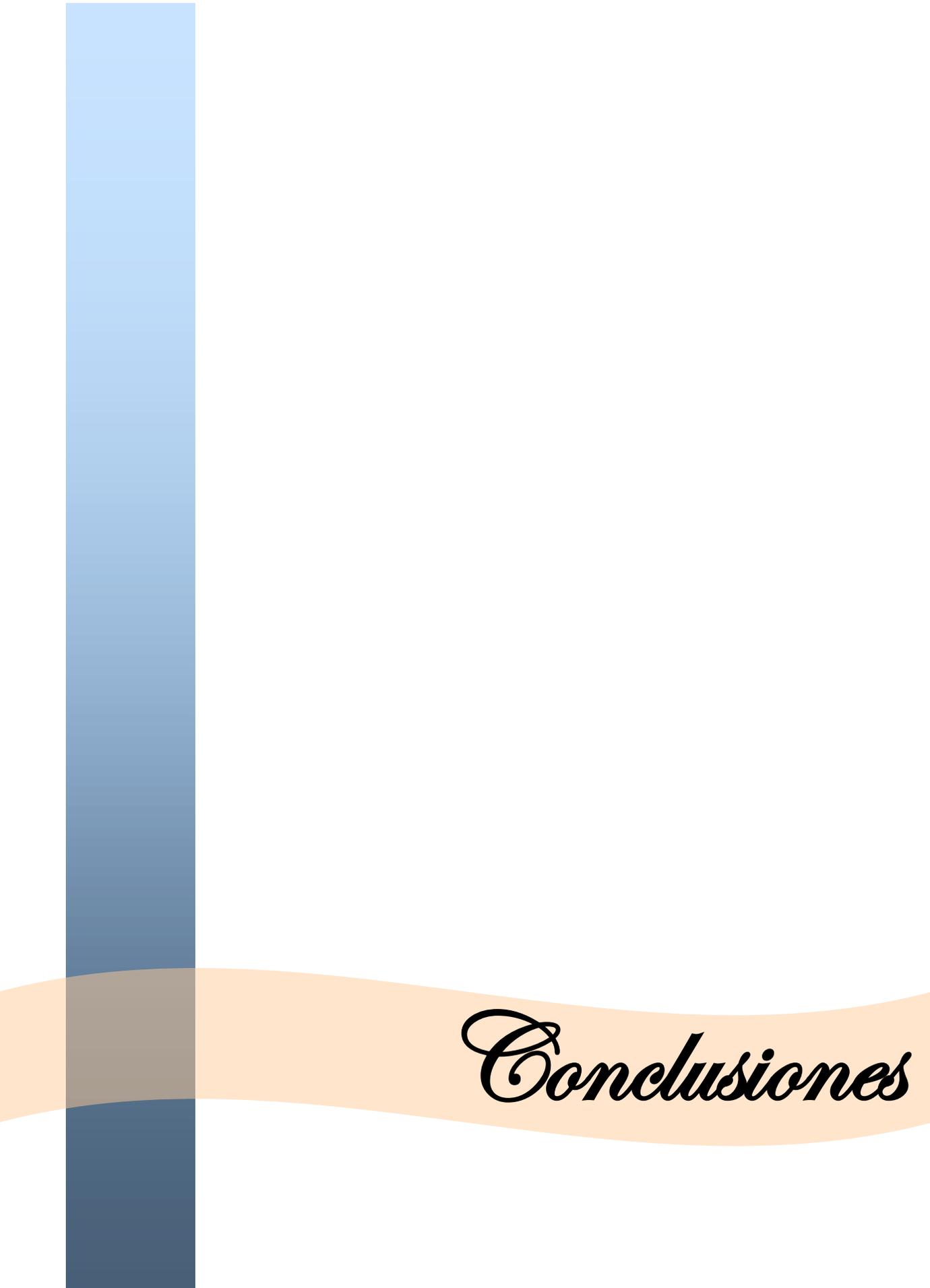
Gráfica No 8 Sexo del Personal Dirigente, según Tipos de Áreas Orgánicas



Fuente: elaboración propia, abril del 2012

Relacionado con la antigüedad laboral del centro se pudo comprobar que su personal en su gran mayoría tiene 5 años o más de trabajo en la institución.

Hasta donde pudo conocer la investigadora, el centro no cuenta con información automatizada adecuada sobre el personal para realizar análisis de género. Esta información es vital para poder priorizar aspectos en los que el centro pueda trabajar de cara al mejoramiento de los niveles de igualdad real entre mujeres y hombres. Otro aspecto a destacar es la poca participación de mujeres en las actividades docentes, situación que se fundamenta por las opiniones de los entrevistados al manifestar que las mujeres tienen cierta desmotivación para ejercer esta actividad, a criterio de la investigadora la superación de estas manifestaciones en la organización social constituyen fuentes importantes para el aseguramiento de una completa igualdad de géneros en la vivencia laboral de cualquier institución.

A vertical blue gradient bar is positioned on the left side of the page. A light orange banner with a wavy edge is positioned horizontally across the lower portion of the page, overlapping the bottom of the blue bar. The word "Conclusiones" is written in a black, cursive font on the right side of the orange banner.

Conclusiones

CONCLUSIONES

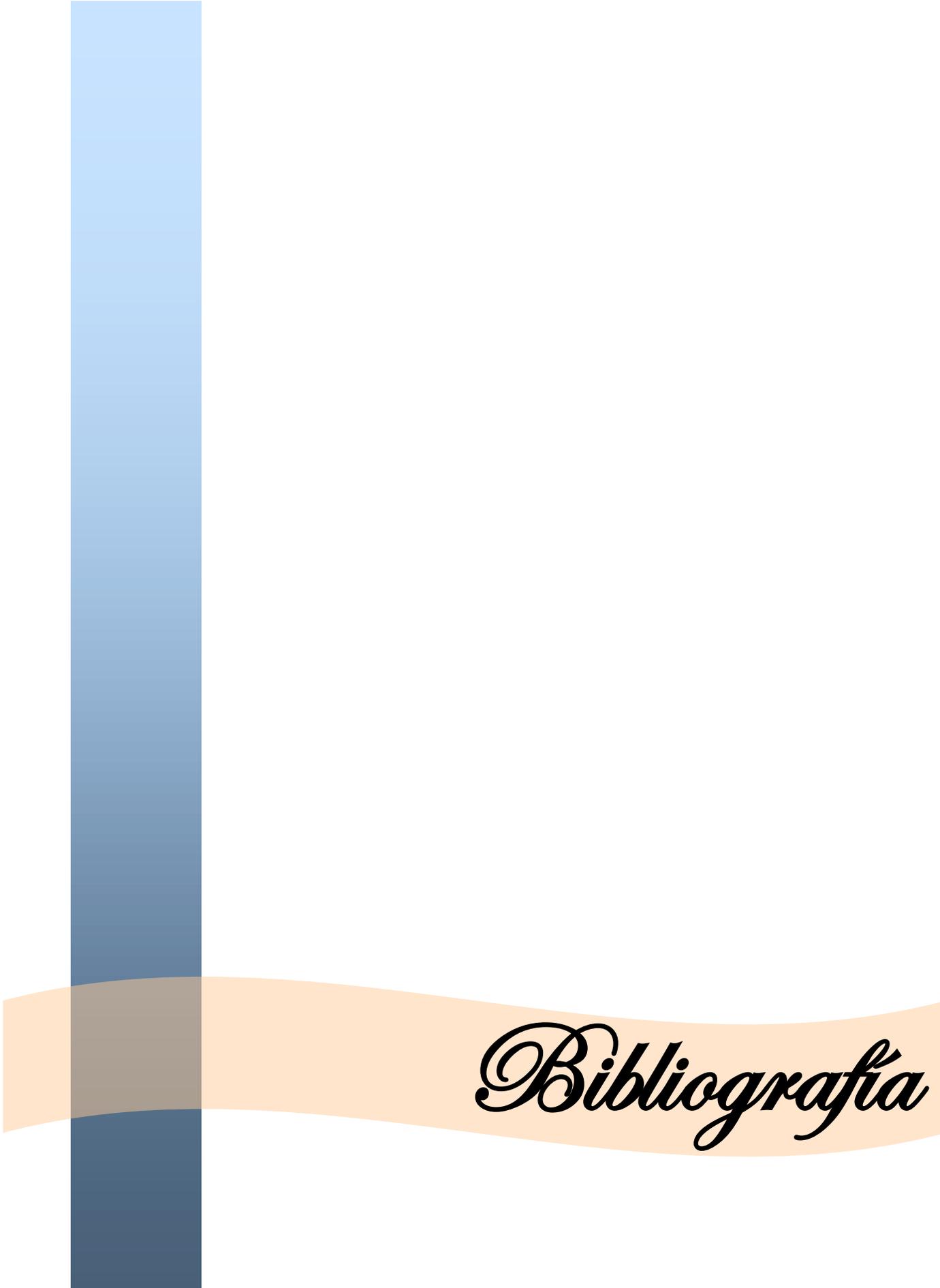
- Las organizaciones no asumen la realidad de las desigualdades de género vigentes en la sociedad a que pertenecen y a su interior. Las diferencias de género existentes en el CNCI influyen negativamente en el funcionamiento organizacional del centro.
- Los elementos organizacionales que inciden en las diferencias de género en el CNCI radican fundamentalmente en el desbalance que hay entre mujeres y hombres en sus diferentes programas y a las prácticas sociales que llevan a cabo las instituciones referentes al tema investigado. De igual forma puede establecerse que existen pocas mujeres dirigentes en el centro.
- El centro no cuenta con información automatizada sobre el personal que le permita realizar análisis de género, la misma es vital para poder priorizar aspectos en los que el centro pueda trabajar de cara al mejoramiento de los niveles de igualdad real entre mujeres y hombres.
- Los elementos externos que contribuyen a las diferencias de género en el CNCI son la disponibilidad de horario, poco apoyo de la pareja, presión familiar.



Recomendaciones

RECOMENDACIONES

- Profundizar y sensibilizar en el centro el tema de género, pues de los resultados de este estudio se evidencia que no se ha conformado un enfoque que tienda a profundizar sobre las diversas dimensiones del mismo, para lograr una mayor aproximación, concientización y asimilación de mujeres y hombres con la problemática investigada.
- Se sugiere la elaboración de una base de datos que permita con mayor facilidad la realización de este tipo de estudio.
- Incorporar los resultados de esta investigación a otros centros que se propongan realizar este tipo de estudio dentro del Ministerio de la Industria Básica y fuera del mismo.



Bibliografia

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M. (2000). *La perspectiva de género en las investigaciones sobre la familia en Cuba*. (Sibauste.). Instituto de la mujer Universidad de Panamá.

Álvarez, M. (2004). *Mujeres Latinoamericanas en las Ciencias Exactas y de la Vida*.

Arés, P. (2000). *Ser Mujer en Cuba. Riesgos y Conquistas*. Editorial Científico Técnica.

Arrechavaleta, N., Caram, T., & Alomá, M. (2003). *Matrícula estudiantil, egresados y población ocupada de nivel superior en Cuba. Estudio de Género*. CEPES.

Barberá, E. (1998). *Estereotipos de género: construcción de las imágenes de las mujeres y los varones*.

Barberá, E. (n.d.). *Estereotipos de género: construcción de las imágenes de las mujeres y los varones*. En J. Fernández. (Coord.), *Género y Sociedad* (Pirámide.). Madrid, España 1998.

Barbieri, T. (2000). *Sobre la categoría de género: una introducción teórico metodológica*. En S. Montesino y C. Donoso, (Coord.), *Teorías de género, Módulo I (pp.87-104)*. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género.

Baute, M. (2009, Granada). *La Mujer en la Educación Superior, su contribución a la actividad docente, investigativa y de gestión en la Universidad de Cienfuegos "Carlos R. Rodríguez"*.

Benería, L. (2006). *Trabajo Productivo/Reproductivo, Pobreza y Políticas de Conciliación*.

Buendía L., María del Pilar, & Hernández Pina. (n.d.). *Conceptualización del proceso de investigación educativa*. En L. Buendía, C. María del Pilar, F. Hernández Pina (Eds.), *Métodos de investigación en psicopedagogía*.

Buendía, L. (1998). *Casos prácticos: La encuesta y la metodología observacional*. En

L. Buendía, C. María del Pilar, F. Hernández Pina (Eds.), *Métodos de investigación en psicopedagogía* (pp.207-224).

Buendía, L. (2007). La construcción de la identidad de género: enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa. *Investigación Educativa*.

Buendía, L. (1998). *La investigación por encuesta*. En L. Buendía, C. María del Pilar, F. Hernández Pina (Eds.), *Métodos de investigación en psicopedagogía* (pp.120-154). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.

Butler, J. (1990). Variaciones entre sexo y género. Beauvoir, Witting y Foucault. En Teoría Feminista y teoría Crítica. Ensayo sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío (pp.4-16). *Alfons el Magnánim I: V.E, Investigaciones*.

Campusano, L. (1996, La Habana). Ser cubanas y no morir en el intento, (Revista Temas).

Campuzano, L. (1997, Casa de las Américas). Mujeres Latinoamericanas. Historia y cultura.

Caram, T. (1998, Costa Rica). La mujer Cubana y la participación social: Educación y Ciencia, un estudio de caso, (Ciencias Sociales).

Colás, P. (2006). Investigación educativa y crítica feminista.

Colás, P. (2007). Investigación, Género y Educación.

Colás, P. (2001). *La investigación sobre género en educación. El estado de la cuestión*. En T. Pozo., R. López; B. Lupión y E. Olmedo (Coords.), *Investigación educativa: Diversidad y escuela*.

Colás, P. y Jiménez, R. (2004). El Discurso de Género en los Centros Educativos, 69-92.

- Córdova, R. (1999). *Género, epistemología y lingüística*.
- Córdova, R. (1998). *Los estudios de género hacia el fin del presente milenio. Un balance crítico*.
- De Beauvoir, S. (1981). *El segundo sexo*.
- De Laurentis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo* (Horas y Horas.).
- De Laurentis, T. (1990). *Feminismo y Teoría del discurso* (Madrid.).
- Del Valle, T. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género*.
- Fergusson, A. (1998). *Introducción a la teoría feminista. Corrientes principales en la teoría y la práctica del feminismo en los Estados Unidos e Inglaterra*. Routledge.
- Fernández Ruiz, José Antonio. (2001). *Roles de Género y Mujeres Académicas*. En E. Pérez (Coord.), *Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos*.
- Fernández, A. (2007). *Desigualdad de Género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional*. Retrieved from www.granma.cu.
- Fernández, L. (2009). El desafío de la transgresión. Ponencia presentada al VII Taller Internacional Mujeres en el siglo XXI. Convocado por la Cátedra de la Mujer de la Universidad de La Habana y la Federación de Mujeres Cubanas,
- Fernández, L. (2006). *Mujeres y estudios de género en Cuba*. Retrieved from www.granma.
- Fleitas, R, González, G, & Proveyer, C. (1997). Los estudios de género en la Universidad de La Habana.
- Fleitas, R. (2005). *La identidad de género como base para la comprensión de la*

formación de la identidad de la mujer. En C. Proveyer (Coord.), Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género (pp. 57-68). Félix Varela.

Fleitas, R., González, G., & Proveyer, C. (2005). *Participación social de la mujer cubana en los noventa. Lo público y lo doméstico. En C. Proveyer (Coord.), Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género (pp. 197-225). Félix Varela.*

Gaceta Oficial de la República de Cuba. (1992). *Constitución de la República de Cuba.*

García, D. (1997). "Nuevos escenarios locales. El cambio del modelo de gestión", en *Hacia un nuevo modelo de gestión local.*

Goetz, A.M. (1997). *Managing Organizational Change: The "gendered" Organization of space and time, gender and development: Organizational culture 5.*

González, J.C. (2005). *Construcción de la ciudadanía femenina cubana a inicios del siglo XX. Influencia del sufragismo y el feminismo (1898-1925). En C. Proveyer (Coord.), Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género (pp. 11-25). Félix Varela.*

González, M. I. (1999). *El estudio social de la ciencia en clave feminista:*

Género y sociología del conocimiento científico. En M J. Barral; C. Magallón y C. Miqueo (Eds.), Interacciones ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres (pp. 39-62).

González, M. I. (1997). *Reacción y proyección de la epistemología feminista. Retrieved from www.oei.es.*

Guzmán, V. (2001, Santiago de Chile). "Apuntes sobre género en la economía global".

Hernández Sampieri, Roberto. (2006). *Metodología de la Investigación. Félix Varela.*

- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia* (Horas y Horas.).
- Lamas, M. (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual: PUEE, UNAM.*
- Lamas, M. (2004). Mujeres en transición. La perspectiva de género. Retrieved from www.cetrade.org.
- Lara C. (2007). La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica., 133-150.
- Madoo, P. (2003). *Teoría feminista contemporánea. En G. Ritzert, (Coord.), Teoría Sociológica Contemporánea, Primera y Segunda Parte. (pp. 362-399).* Félix Varela.
- Martínez, S. (2003). *Cuba más allá de los sueños.* José Martí.
- Money, J. (1982). *Desarrollo de la sexualidad humana: Diferencias y dimorfismo de la identidad de género.* Morata.
- Nicholson, L. (1997). *The second wave. A reader in feminist theory.* New York: *Routledge.*
- Núñez, M. (2001, La Habana). Los estudios de género en Cuba y sus aproximaciones metodológicas, multidisciplinares y transculturales (1974-2001). Retrieved from bibliotecavirtual.clacso.org.ar.
- Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Cuba. (1999, La Habana). Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing de la República de Cuba. Retrieved from www.undp.org.cu.
- Oficina Nacional de Estadísticas. (1998, La Habana). Anuario Estadístico de Cuba: ONE.
- Organización de Estados Americanos. (2004). Recomendaciones para Integrar la Perspectiva de Género en las Políticas y los Programas de Ciencia y

Tecnología en las Américas: Oficina de Ciencia y Tecnología.

PNUD, 2000. (2000, La Habana). Investigación sobre desarrollo humano y la equidad en Cuba. *Caguayo*.

Proveyer, C. (2005). *Cultura patriarcal y socialización de género. Claves para la construcción de la identidad genérica*. En C Proveyer (Coord.), *Selección de lecturas de Sociología y Política social de género* (pp. 69-82). Félix Varela.

Rebollo, M. Á. (2001). *Género y educación: la construcción de identidades culturales*. En T. Pozo., R. López; B. Lupión y E. Olmedo (Coords.), *Investigación educativa: Diversidad y escuela* (pp. 61-71). Grupo Editorial Universitario.

Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo.

Scott, J. W. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En M. Iamas (Comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEL, UNAM.

Stoller, R. (1973). *The Impact of New Advances in Sex Research on Psychoanalytic Theory*. American Journal of Psychiatry.

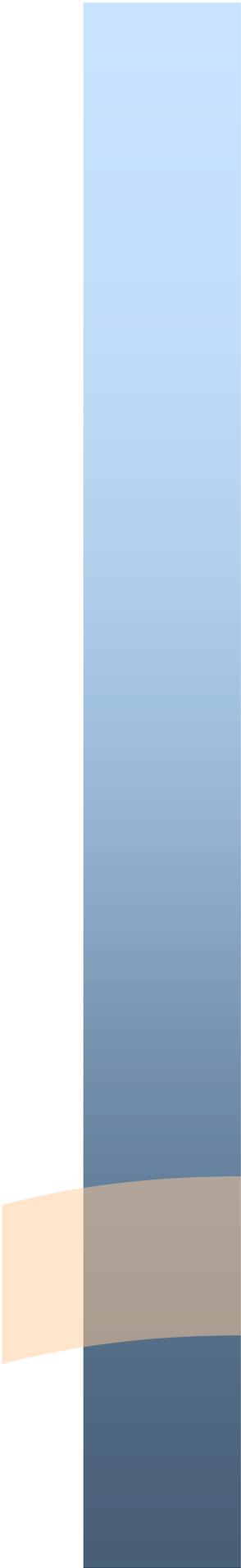
UNESCO. (1996). *Índice de potenciación relativo al género en Latinoamérica*.

UNESCO. (1995). IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Retrieved from www.cinu.org.mx.

UNESCO. (2005). Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina. Proporción de puestos ocupados por mujeres. Retrieved from www.fao.org.

Valdés, M., & Castillo, Aurelia. (2005). *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género* (pp. 28-40). Félix Varela.

Vygotsky L.S. (1968). *Pensamiento y Lenguaje*. Revolucionaria.



Anexos

Anexo Nro 1. Gráfica 1. La organización como un sistema abierto y complejo, producto y agente social.



Tomado de (Metodología para Diagnóstico Institucional de Género en el MINBAS).

Anexo 2. Distribución de la muestra de estudio.

Tabla 1. Distribución de la muestra de estudio.

Programa	Mujeres.	Hombres
Dirección	0	2
Programa de Electricidad	3	7
Programa de Mecánica	5	7
Programa de Soldadura	2	5
Dirección de Certificación de Obreros DCO	1	2
Dirección de Certificación Industrial	10	28
Programa de Supervisores de la Industria	4	1
Programa de Operadores de Proceso	2	6
Departamento de Recursos Humanos	4	0
Dirección Docente	4	4
Departamento de Aseguramiento Comercial	1	3
Área Administrativa	4	4
Área Económica	5	0
Programa de Instrumentación	3	6

Fuente: elaboración propia, febrero del 2012

Anexo 3: Encuesta.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES DEL CENTRO NACIONAL PARA LA CERTIFICACIÓN INDUSTRIAL.

“JULIO CÉSAR CASTRO PALOMINO”

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN EL CENTRO NACIONAL PARA LA CERTIFICACIÓN INDUSTRIAL, JULIO CÉSAR CASTRO PALOMINO

Estimados colegas:

Estamos realizando un estudio para obtener información sobre las diferencias de género existentes en el contexto del Centro Nacional para la Certificación Industrial. Los elementos que nos brindes serán utilizados para mejorar las actitudes y concepciones que tienen nuestros trabajadores acerca del tema que se investiga. El objetivo principal de esta investigación es analizar las diferencias de género y sus implicaciones en el funcionamiento organizacional del CNCI.

para poder cumplimentar el cuestionario debe ajustarse a las indicaciones

hechas en cada pregunta.

LES RECORDAMOS QUE ESTA INFORMACIÓN SERÁ TRATADA CONFIDENCIALMENTE.

POR FAVOR, LE ROGAMO RESPONDA A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DE ESTE CUESTIONARIO.

Le agradezco muy sinceramente su colaboración.

GRACIAS

Elda Esther Nuñez Pérez. (elda@cnci.co.cu)

CUESTIONARIO

FECHA: _____

DATOS PERSONALES

1. Edad: _____ años cumplidos 2. Sexo: Femenino Masculino

3. Máximo nivel académico completado: *(Marque con una "x" una sola respuesta, la que corresponda al más alto nivel académico que usted haya completado)*

Primaria

Secundaria

Preuniversitario

Técnico

Universitario

Obrero calificado

4. Profesión (La(s) carrera(s) concluida(s)):

5. Situación conyugal actual: *(Marque con una "x" la respuesta que corresponda a su situación actual)*

Soltero/a

En unión de hecho

Separado/a

Casado/a

6. Está estudiando actualmente? (Marcar con una "x")

SI _____ NO _____

Si _____ está _____ estudiando, ¿Qué _____ está _____ estudiando?

DATOS FAMILIARES

7. Actualmente con cuántas personas Ud vive?: _____

8. Usted vive con: *(Marque con una "x" la respuesta en cada alternativa propuesta)*

Su cónyuge o pareja:

Hijos/as:

Otros familiares:

Otros no familiares:

9. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted en la actualidad?

Cantidad de personas que dependen totalmente de su ingreso: _____

Cantidad de personas que dependen parcialmente de su ingreso: _____

10. Su ingreso es el único ingreso fijo o estable para su grupo familiar?

SI NO

11. Cuántas personas, incluyéndose usted, contribuyen al ingreso familiar?

12. Actualmente, su ingreso representa para su familia:

Menos de la mitad del ingreso familiar total

La mitad del ingreso familiar total

Más de la mitad del ingreso familiar total

El total del ingreso familiar

13. Realiza otros trabajos en sus horas libres para aportar más ingreso a su casa o familia? (Marcar con una "x" una sola respuesta)

- Nunca (O casi nunca) _____
- Muchas veces _____
- Algunas veces _____
- Siempre (trabajo adicional estable) _____

14. ¿Usted cuenta con apoyo para realizar las tareas y/o cumplir las responsabilidades familiares?

Sí, de personas que viven conmigo

Sí, de familiares que no viven conmigo

Sí, de personal doméstica pagado

No cuento con ningún apoyo

INTERACCION ESFERAS FAMILIAR Y LABORAL

15.. Trabaja usted fuera del horario laboral? (Marcar con una "x" una sola respuesta)

1. Nunca _____

2. Casi nunca _____

2. Algunas veces _____

3. Muchas veces _____

4. Siempre _____

16. Por qué Ud., normalmente, no se queda trabajando fuera de las horas oficiales?

No es necesario por el tipo de cargo que desempeña

Sus estudios

Por problemas de transporte

Sus responsabilidades familiares

No hay viáticos/alimentación

Su pareja/familia se molesta

No les pagan horas extras

Otras ocupaciones

Otra razón (especifique)

17. Suele llevarse trabajo de la oficina a su casa? (Marcar con una "x" una sola respuesta)

1. Nunca

2. Casi nunca

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

18. Sus hijos o familiares suelen reclamarle o pedirle más tiempo de atención? (Marcar con una "x" una sola respuesta) (Quejas o reclamos por el tiempo que usted le dedica al trabajo)

1. Nunca _____

2. Algunas veces _____

3. Muchas veces _____

4. Siempre _____

19. Sus obligaciones con su casa y/o familia, le hacen complicado o le han impedido realizar algunos trabajos y tareas , o aprovechar algunas oportunidades en su institución (viajes, capacitación, formación, etc.)? (Marcar con una "x" una sola respuesta para cada caso)

	1. Nunca	2. Algunas veces	3. Muchas veces	4. Siempre	5. No aplica
1. Le han hecho complicado					
2. Le han impedido					

20. Con qué frecuencia tiene que usar tiempo laboral para otros fines? (Marcar con una "x" una sola respuesta)

1. Nunca o casi nunca _____

2. Algunas veces _____

3. *Muchas veces* _____

4. Casi Siempre _____

DATOS LABORALES

21. Cargo actual: _____

22. Usted está ubicado/a en: *(Marque con una "x" la respuesta que corresponda)*

Programas docentes

Áreas de apoyo a la docencia

Áreas técnicas

Otras Áreas

23. Su trabajo es mayoritaria o exclusivamente: *(Marque con una "x" la respuesta que corresponda)*

Docente

Técnico

Técnico-docente

Administrativo o de servicios

De dirección

24. Cree usted que sus capacidades/habilidades/perfil profesional son: *(Marque con una "x" la respuesta que usted considere mejor refleja su situación actual)*

Aprovechadas totalmente en su cargo actual

Aprovechadas sólo parcialmente en su cargo actual

No aprovechadas en su cargo actual

25. La presencia femenina en cargos de dirección es:

Nula

Muy baja

Baja

Parcial

Alta

Muy alta

26. Existe flexibilidad con las féminas cuando presentan algún contratiempo para realizar su trabajo:

Si

No

A veces

27. Cuánto tiempo tiene desempeñando su cargo actual:

¡Muchísimas gracias por su colaboración!

Anexo 4. Entrevista

Compañero/as:

Se realiza un Diagnóstico Institucional de Género en el CNCI para analizar las diferencias existentes y necesitamos sus opiniones como un elemento importante para llevar a cabo nuestra investigación.

Gracias por su colaboración.

PREGUNTAS:

- 1- ¿Cree que se realiza un trabajo en el centro en pro de eliminar las diferencias de género?
- 2- ¿Hay diferencias en el desarrollo de las carreras entre mujeres y hombres? factores que le impiden a la mujer su completa realización en su vida laboral y profesional.
- 3- En su opinión cómo ve la distribución del personal, su acceso a la toma de decisiones y la participación femenina en cargos de dirección en la organización.
- 4- Considera que el sistema de gestión de recursos humanos aseguran igualdad de oportunidades para hombres y mujeres empleados.
- 5- Considera ud. que existen factores externos que afectan el buen funcionamiento institucional, así como otro elemento que entienda de importancia mencionar.

Entrevistado: _____

Edad: _____

Cargo: _____

Fecha: _____