



TRABAJO DE DIPLOMA

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

*Título: El empoderamiento femenino en los
organismos globales de la economía en Aguada de
Pasajeros; su incidencia en el desarrollo local.*

Autora: Elvis González Jorge.

Tutor: Lic. Arnaldo Cruz Cruz.

Co-Tutora: Yuneidy Calderón Villegas.

Cienfuegos 2012

Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” como parte de la terminación de los estudios en la Especialidad de Licenciatura en Sociocultural, autorizando a que el mismo sea utilizado por las organizaciones e instituciones para los fines que estime conveniente. No podrá este trabajo ser presentado a eventos, ni publicado sin la aprobación del centro.

Firma del AUTOR

Los que abajo firmamos, certificamos que el presente trabajo ha sido revisado según acuerdo de la Dirección de nuestro centro y que el mismo cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Información Científico Técnica

Nombre, Apellidos y Firma

Computación

Nombre, Apellidos y Firma

Firma del TUTOR

PENSAMIENTO

“...cuando se juzgue a nuestra Revolución en los años futuros, una de las cuestiones por las cuales nos juzgarán será la forma en que hayamos resuelto en nuestra sociedad y en nuestra Patria los problemas de la mujer, aunque se trate de uno de los problemas de la Revolución que requieren más tenacidad, más firmeza, más constancia y más esfuerzo.”

Fidel Castro. II Congreso de la FMC. 1974

DEDICATORIA

*A toda la familia
y a los amigos y compañeros de siempre.*

AGRADECIMIENTOS

A mi esposo y mis hijas, por encontrar en ellas colaboración que sin su apoyo e impulso no habría llegado hasta aquí.

A mi tutor:

A mi cotutora MSc.

A mi tía que realiza las veces de mamá y de abuela para con mi hija.

A todos mis compañeros de trabajo y en especial a Tahimy, Heidy, Adelina, Inmer y Raquel que ocuparan su tiempo para dedicármelo. Agradezco la colaboración, motivación y preocupación de todas las personas que me ayudaron de una forma u otra a la realización de este trabajo, para todas ellas mi eterno agradecimiento.

RESUMEN

El proyecto revolucionario cubano ha tenido siempre entre sus objetivos la creación de condiciones para la igualdad de oportunidades y posibilidades de hombres y mujeres, con una participación activa y masiva de las féminas en la construcción de la misma.

La presente investigación: “El empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros”, tiene como objetivo determinar los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en el territorio, caracterizando el contexto laboral y el acceso a cargos de dirección de la mujer en estas entidades.

El tipo de investigación que se realiza es un estudio exploratorio constituyendo su universo 179 trabajadores de los organismos globales de Aguada de Pasajeros, la muestra seleccionada es de 21 dirigentes.

Estas mujeres dirigentes se autodefinen sacrificadas, emprendedoras, con autoridad, respetadas, comprometidas para con la sociedad y en particular con la familia, características que tributan al empoderamiento de ellas en la esfera personal, las relaciones próximas y con el colectivo de trabajo.

Se hace necesario que la investigación sociocultural se dedique a estudios de esta naturaleza, donde además de las valoraciones acerca de la incorporación femenina al empleo y a los procesos de dirección laboral, se pueda profundizar en los costos sociales y familiares que ocasiona el desempeño de un cargo, así como los estereotipos sociales que limitan la mayor presencia y participación de las mujeres en esta esfera, cincuenta y cuatro años después del triunfo de la Revolución Cubana.

SUMMARY

The Cuban revolutionary project has always had among its objectives the creation of conditions for the equality of opportunities and possibilities between men and women, with an active and massive participation of the females in the construction of the same one.

The present investigation "the feminine empoderamiento in the global organisms of Aguada de Pasajeros economy", had like objective to determine the sociocultural factors that they identify the process of feminine empoderamiento in the global organisms of the economy in the territory, characterizing the labor context and the access to positions of direction of the woman in these organizations.

The type of investigation that is made is an exploratory study constituting its universe 179 workers of the global organisms of Aguada de Pasajeros; the selected sample consists on 21 leaders.

These women leaders define themselves sacrificed, enterprising, with authority, respected, it jeopardize towards the society and in individual with the family, the next characteristics that they pay to the empoderamiento of them in the personal sphere, relationships and with the work group.

It becomes necessary that the sociocultural investigation is dedicated to studies of this nature, where in addition to the valuations about the feminine incorporation to the use and the processes of labor direction, is possible to be deepened in the social and familiar costs that causes the performance of a position, as well as the social stereotypes which they limit the greater presence and participation of the women in this sphere, fifty- four years after the triumph of the Cuban Revolution.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	1
Capítulo I Fundamentación Teórica de la Investigación.	
1.1. Un acercamiento a los estudios internacionales y nacionales sobre género	7
1.2. Nuevos enfoques camino al empoderamiento	13
1.3. El empoderamiento, una nueva alternativa para las mujeres	18
1.4. Los Organismos Globales de la Economía en Aguada de Pasajeros, breve caracterización	23
Capítulo II Fundamentos metodológicos de la investigación.	
2.1. Diseño Metodológico	26
2.2. Tipo de Investigación	27
2.3. Conceptualización y operacionalización de las variables	28
2.4. El método fenomenológico	31
2.5. Muestra	32
2.6. Estrategias de recogida de información	33
Capítulo III Análisis de resultados de la investigación	
3.1. El análisis de documentos: Acceso al empleo, comienzo de la larga carrera de empoderamiento de la mujer cubana	37
3.1.1. Las féminas aguadenses en la búsqueda de su propio espacio	28
3.2. Empoderarse o adaptarse a los patrones culturales masculinos. Resultados de una observación participante	42
3.3. Tabúes, prejuicios y contradicciones. Resultados de una encuesta	44
3.4. Mujeres dirigentes entrevistadas: ¿Empoderadas?	46
Conclusiones	55
Recomendaciones	58

Bibliografía

59

Anexos

60

Introducción

Las exigencias del modo de producción capitalista, en su fase imperialista y en una época de desarrollo acelerado del proceso de internacionalización de sus relaciones de producción, conocida como Globalización; la crisis de ese modelo de desarrollo que trae consigo la aparición de nuevos actores sociales; los nuevos cambios hasta llegar a la universidad actual, heredera de un conocimiento y unas prácticas fragmentadas; la búsqueda de alternativas de sobrevivencia para la especie humana, ahora a escala global, están incidiendo aceleradamente en la transformación de las sociedades en su conjunto.

Estos cambios plantean más de un reto en la condiciones de Cuba: un país subdesarrollado, de escasos recursos naturales, que construye una sociedad socialista en un mundo unipolar y en un contexto de permanente hostilidad externa. A este contexto tiene que adaptarse y desplegar estrategias de desarrollo sostenible que garanticen su continuidad en el país como un todo y lo local como sus partes.

La dimensión local¹, emerge con fuerza en el década del 90, en general como oposición a lo global. El desarrollo local, o el desarrollo económico local, se fomentan en el marco de procesos tales como la selectividad locacional de componentes productivos, el debilitamiento de la acción del Estado en la mejoría de las condiciones de vida de la población y el avance de la descentralización. El desarrollo local se plantea, más que como posibilidad, como necesidad, una vía para revertir deterioros del funcionamiento social e incrementar el bienestar de la población en los territorios.

Es interés de la autora del presente trabajo acercarse a la participación de las féminas pero desde el eje del empoderamiento femenino de sus mujeres dirigentes. Diferentes Ciencias sociales, como son la Psicología, la Antropología y la Sociología han intentado explicar el comportamiento femenino en el contexto cubano, a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del

¹ La autora asume como local, la dimensión defendida por Ada Guzon Camporredondo: EL MUNICIPIO: El espacio local, de lo cotidiano, de las relaciones interpersonales, donde se produce y reproduce la vida, donde se alcanzan o no los niveles de satisfacción de individuos y grupos.

cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales.

Aún cuando se han desarrollado importantes estudios sobre la participación económica desde la perspectiva tanto de hombres como de mujeres, la producción científica relacionada con el tema de la dirección en los organismos globales de la economía, se nutre más de las investigaciones empíricas y de los estudios descriptivos que no incluyen el componente femenino. Esta carencia lleva a realizar una revisión crítica sobre estas prácticas desde una perspectiva de género, que permita incorporar nuevos enfoques sobre la proyección identitaria de las mujeres en el ejercicio de la dirección.

Los estudios de género son un aporte académico del feminismo que aparecen con mayor auge en la década de los 70, y que en los espacios de la investigación universitaria y de la comunidad científica en Cuba alcanzan cada vez mayores resultados en las dos últimas décadas.

El concepto de género ha sido utilizado por la comunidad científica para expresar todas las diferencias entre hombres y mujeres construidas socialmente. Estas diferencias se manifiestan en los roles que desempeñan, en la división del trabajo, en el espacio doméstico y público, además en las relaciones de poder que derivan precisamente de las diferencias de género (construcción social) y no del sexo (constitución biológica).

Con la utilización de la perspectiva teórico-metodológica de género, se pretende contribuir a una cosmovisión de la humanidad que no se focalice en el hombre, como de hecho ha ocurrido en el pensamiento científico androcéntrico, que excluye a la mujer, por ello, la autora se plantea aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad.

Es importante destacar como la participación creciente de la mujer cubana en la esfera del trabajo, responde al conjunto de transformaciones políticas, económicas y culturales que ha llevado a cabo la Revolución, con el objetivo de promover la incorporación

femenina en todos los ámbitos sociales, y su preparación técnica y profesional. No obstante, la presencia femenina en actividades que comprenden el ejercicio del poder, es aún insuficiente y no se corresponde con los niveles de participación alcanzado.

Interesante resulta comprender como se lleva a cabo la dirección femenina, conocer cómo se produjo el acceso de las actuales ejecutivas a los cargos directivos, identificar las barreras que han existido y que existen para que las mujeres puedan acceder a los cargos de dirección, porque solo a través de este conocimiento se podrán superar los estereotipos que han marginado históricamente a las mujeres. No se puede obviar, los esfuerzos que realizan las mujeres dirigentes para desempeñar estas responsabilidades, y el significado que le conceden a la actividad que realizan.

Se hace necesario que la investigación sociocultural se dedique a estudios de esta naturaleza, donde además de las valoraciones acerca de la incorporación femenina al empleo y a los procesos de dirección laboral, se pueda profundizar en los costos sociales y familiares que ocasiona el desempeño de un cargo, así como los estereotipos sociales que limitan la mayor presencia y participación de las mujeres en esta esfera, cincuenta años después del triunfo de la Revolución Cubana.

Esta investigación adquiere gran actualidad e importancia debido a que nuestro país se encuentra inmerso en profundos cambios institucionales dentro de los cuales las variaciones en el modelo de funcionamiento económico ocupan un espacio relevante, lo cual debe inducir cambios legislativos y de políticas sociales en los próximos años, de impactos importantes en el funcionamiento a escala municipal y que no le serán ajenas a nuestras féminas.

Además, se avanza en descentralizar algunas funciones y responsabilidades del aparato económico central estatal en tareas de máxima prioridad. Se diseñan nuevos esquemas de funcionamiento económico para que los gobiernos municipales amplíen sus competencias y dispongan autónomamente de sus recursos, por lo que los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros pueden contribuir a generar un verdadero desarrollo social, sostenible y eficiente, que dé respuesta a las

necesidades de las personas que conviven en el municipio a partir de las prioridades y potencialidades del territorio.

En ese nuevo contexto se debe tener en cuenta que resultado de las propias transformaciones generadas por el proceso revolucionario cubano, el municipio de Aguada de Pasajeros se ha caracterizado por una participación activa de la mujer en su transformación económica y social, emergiendo y fortaleciéndose en la última década las habilidades y competencias desarrolladas por estas para la dirección, y si bien no existen análisis teóricos ni empíricos que lo justifiquen, existen factores socioculturales que han contribuido a que no se comporte de la misma forma en diferentes organismos a nivel local. La llegada de las féminas a cargos de dirección evidencia que ha existido un cambio cualitativo y cuantitativo del empoderamiento femenino fundamentalmente en los organismos globales de la economía, factor este que incide en el desarrollo Local de Aguada de Pasajeros.

Problema: ¿Cuáles son los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros?

Objetivo general

1. Determinar los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros.

Objetivos específicos

1.- Caracterizar el contexto laboral y el acceso a cargos de dirección de la mujer en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

2.- Identificar los factores socioculturales que tipifican el empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

Objeto de investigación

- El empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía.

Campo de investigación.

- Los factores socioculturales que tipifican el empoderamiento femenino en Aguada de Pasajeros.

Idea a defender: Es insuficiente el conocimiento respecto a los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

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

En el segundo capítulo se establecen las bases metodológicas para la investigación. A partir de la presentación del Diseño Metodológico, con la correspondiente operacionalización y la conceptualización de este estudio. Se realiza la argumentación de la necesidad de emplear la metodología cualitativa, aplicando el estudio exploratorio, así como la obtención de información relevante a partir de métodos y técnicas como son el análisis de documentos, la observación participante, la encuesta, la entrevista.

El Capítulo III se analiza los datos obtenidos a partir de los diferentes instrumentos de investigación, estos abordan las relaciones de poder establecidas en los organismos globales de la economía a nivel local , las significaciones que implica, así como la justificación histórica y social que mantiene al hombre como centro de poder en el entorno municipal de Aguada de Pasajeros .Se identifican los rasgos que tipifican y distinguen el empoderamiento femenino en los organismos globales de Aguada de Pasajeros, el conocimiento que existe con el tema y la inclusión de las féminas en el término que se investiga.

Capítulo I

Capítulo I: Fundamentación Teórica de la Investigación.

1.1.- Un acercamiento a los estudios internacionales y nacionales sobre género.

Los estudios sociales relacionados con el término género en los últimos años han cobrado importancia debido a la necesidad de explicar comportamientos, ideologías, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder, entre otras aristas del fenómeno.

Los primeros estudios desde esta perspectiva datan de 1949, con Simone de Beauvoir, filósofa francesa y existencialista, que enuncia una frase que marca el comienzo del movimiento feminista del siglo XX: "Una no nace mujer, sino que se hace mujer", que se encuentra en el libro "El Segundo Sexo". En este texto se plantea: "ser mujer u hombre es una construcción social; se distingue así, sexo de género y se sugiere que el género forma parte de la identidad que se adquiere gradualmente" (Moya, 2004). En la construcción de lo femenino y lo masculino resulta más importante lo que cada sociedad y cultura ha considerado como tal además de las diferencias biológicas entre ambos sexos. El aporte está en ver al género como resultado de las interacciones de las personas con el medio social en el cual se desenvuelven; este estudio abrió el camino para posteriormente realizar una investigación relacionada con la equidad y la diferencia de género.

En la década de los años '50, específicamente, en 1951, John Money comienza a hacer alusión al término identidad de género para significar el papel que la sociedad juega en la determinación de lo femenino y lo masculino, pues los individuos adquieren comportamientos que son atribuidos socialmente. Pero la conciencia de ese sujeto puede o no coincidir con la forma en que fue educado y diferir del sexo que biológicamente tiene asignado. Con estos análisis coincide con lo planteado por Simone de Beauvoir en que el género es una construcción que hace la sociedad fruto de la cultura, la educación, la historia y el medio social en el que el individuo se desarrolla.

La socialización desempeña entonces un papel esencial en lo que el individuo será en el futuro, a través de las normas y los patrones que va incorporando, procesos estos

que están estrechamente relacionados con la subjetividad de cada persona y que traen consigo implícito el comportamiento venidero de cada ser social en contextos determinados. De ahí que los estudios sobre género recibieran influencias de la Psicología.

Robert Stoller (1964) manifiesta las mismas ideas que Money con respecto al término género. Sus consideraciones al respecto parten de la práctica. Estudia a personas que no se sienten identificadas con el sexo biológico que tienen asignado. Es aquí donde llega a la conclusión que “las relaciones y procesos socioculturales así como los ritos y costumbres que los se encontraron expuestos los individuos, presentaban un cargado determinante en los factores que determinan la identidad, comportamiento y la manera de comportarse en la vida y en la sociedad con los comportamientos que identifican lo femenino y lo masculino” (Pérez, 2010).

Con estas ideas Stoller y Money llevan sus análisis a los aspectos socioculturales del fenómeno del género, superando los presupuestos de tipo biologista donde el sexo es el centro y determina los comportamientos relacionados con la feminidad y la masculinidad. Este aporte no se llevaría hasta el nivel de la teoría sino que se vería vinculado a la sexualidad que cada ser humano posee en consonancia con el proyecto de vida trazado y su identidad genérica.

Los años 60', del pasado siglo, estuvieron matizados por la creación de un concepto de género permeado por acontecimientos como la aparición de movimientos sociales, de orden político y académicos. Influyeron además diferencias étnicas, políticas y sociales.

En la década del 70' continuaron los análisis en torno al término género pero esta vez se hizo desde la óptica de lo social, lo cultural y lo individual. Los planteamientos de diferentes autores, realizados con visiones diversas se tomaron en cuenta nuevamente, tal es el caso de: Crawford y Marecek (1989), Worell (1993) que lo apreciaban como diferencia, como una creación simbólicamente construida, mientras que Mead (1935), Parsons y Bales (1955), Barry, Bacon, y Child (1957), o Bakan (1966) para

operativizarlos modelos que desde lo que está normado se le atribuyen en la sociedad a hombres mujeres.

Los años 80' marcaron nuevas pautas hay un cambio en el modo de conceptualizar el término género y se hace desde una visión desarrollista y euro céntrica. Se comienza a ver como una herramienta de análisis en la construcción de relaciones entre los seres humanos sus funciones dentro de la sociedad, de la cual forman parte, haciendo énfasis en el modo en que emplean el poder en dimensiones como la naturaleza, la economía, política, trabajo, religión, sexualidad, etnia, cultura.

Muchos fueron los autores que en los años 90' teorizaron respecto al tema y se mostraron adelantos en este sentido porque lo asumieron a través de una visión social, a la vez que en cierta forma marcaron la diferencia con relación a las teorías biologicistas de épocas anteriores.

Una de las voces autorizadas en cuanto al término género es Joan Scott, quien lo aprecia como "una forma primaria de las relaciones significantes de poder y es utilizada como: categoría de análisis; construcción social; poder, porque determina quién ejerce el poder y sobre quién; relaciones: hombre-mujer, mujeres-mujeres, hombres-hombres; más otras relaciones, ecología, raza, etnia, etc." (Scott, 1990)

La presente investigación asume los planteamientos hechos por Scott porque aprecia el género más allá de simples relaciones sociales, donde intervienen además los tipos de relaciones de poder creadas, recreadas y socializadas, parte del establecimiento de relaciones de poder, dominación, y exclusión, a partir de los comportamientos, actitudes, privilegios y representaciones que se designa para cada género, aspectos estos importantes cuando se analiza el empoderamiento femenino.

En los estudios de las Ciencias Sociales actuales el género ha devenido en constructo teórico y categoría de análisis de construcción sociocultural, que tiene incidencia en todos los niveles y ámbitos sociales y se ha convertido en un sistema regulador a partir de normas, estereotipos, atribuciones genéricas y representaciones sociales que en sentido general devienen en lo que Judith Astelarra nombra como "Sistema de género social, resultado de la organización social, derivada de la división sexual del trabajo. De

modo que, se convierte en un proceso y una manera de organizar socialmente los comportamientos y las esferas de actuación para que hombres y mujeres se diferencien como dos grandes géneros”.

A finales del siglo pasado los estudios sobre género y los autores abordados anteriormente marcarían importantes cambios para establecer esquemas que analizan el género más allá de los supuestos biológicos.

Cuba no ha quedado al margen de esta dicotomía entre sexo y género y ha realizado sus propios estudios relacionados con la realidad concreta del país. Con el triunfo revolucionario de 1959, se establecieron a nivel gubernamental políticas generales y sectoriales en correspondencia con la estrategia cubana de desarrollo económico y social que incluían como un derecho inalienable de las mujeres, participar en la vida económica, política, cultural y social del país.

El proyecto cubano tiene entre sus objetivos la creación de condiciones en igualdad de oportunidades y posibilidades para hombres y mujeres; y la participación activa y masiva de la mujer en la construcción de la obra de la Revolución. El concepto de lo femenino de la época república cambió, en este período las mujeres no tenían ni voz ni voto, de esta forma, se transformaron los patrones socioculturales establecidos por la sociedad clasista.

Un antecedente histórico de los estudios de género en la isla lo constituye el trabajo de la Federación de Mujeres Cubana, fundada el 23 de agosto de 1960. La dirección de la Revolución comprendió la necesidad de incorporar a la mujer como elemento indispensable en el proceso de cambio que vivía el país. Este fue un justo mérito reconociendo el nivel de madurez alcanzado por los movimientos femeninos cubanos.

En Cubase habla de género de forma intuitiva, desde la creación del propio proceso revolucionario. La Federación de Mujeres Cubanas fue quien llevó la vanguardia en las investigaciones vinculadas con este tema en los años 60'y 70' e iban dirigidos a analizar la situación de la mujer. Se medía así el impacto de las nuevas medidas tomadas por la Revolución y que favorecieron que la mujer saliera del espacio privado al público.

Comienza la inserción de la mujer en la construcción de una sociedad más equitativa para hombres y mujeres. Participan activamente en la Campaña de Alfabetización, la nacionalización de las escuelas privadas, el comienzo de la educación sistemática para adultos, la formación de maestros y profesores y la reforma universitaria. Mientras iban participando en la construcción de la nueva sociedad se superaban con cursos para aprender diversos oficios y estudiaban para convertirse en profesionales de las diferentes áreas de la producción y los servicios.

Un año significativo dentro de este proceso de cambios sustanciales es 1984 cuando comienza la rectificación de errores como eliminar las discriminaciones que sufrieron las mujeres, con la edificación de nuevos círculos infantiles y viviendas. También el III Congreso del Partido sentó pautas en 1986 porque se trazó como proyección promover a las mujeres, negros y jóvenes a cargos de dirección.

Por otro lado el IV Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas en 1985 puso de manifiesto los logros ya alcanzados por la mujer, pues la presencia femenina ya se hacía evidente en todos los sectores de la sociedad. Esta organización posibilitó la participación tanto de hombres como mujeres en eventos internacionales donde se pudo comparar la situación de la mujer cubana con la de otros países. Marta Núñez citada por Dayana Curtiellas refiere tres de estos eventos: "la reunión preparatoria de los países latinoamericanos para la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Nairobi, (La Habana, 1984); la Reunión Internacional de las Mujeres sobre la Deuda Externa (La Habana, 1985), y la Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer (Nairobi, 1985)." (Núñez, 2008). Esta participación en eventos internacionales sobre esta temática aumentó a partir de 1985, incluso se desempeñaron como expertos en muchos de ellos.

Si bien las investigaciones acerca de género en nuestro país, en sus inicios, en los 80' empiezan de modo rudimentario e intuitivo, se fueron perfeccionando y ya en esta misma década se realizan desde una óptica académica. Primeramente sería como

parte de un interés individual y luego motivado por instituciones, sobre todo la FMC pero también influenciados por el acontecer internacional relacionado con conferencias celebradas a favor de los derechos de la mujer. En esta misma etapa se fortalece la Sociología como disciplina y esto le imprime una nueva óptica para el análisis del fenómeno y se introduce el enfoque de género en la docencia y en las investigaciones.

A partir de los 90 se intensifican estos estudios debido a las propias exigencias de nuestros profesionales y como exigencias macrosociales que conciben como imprescindible cambiar la posición de la mujer para transformar su lugar en la sociedad. Espacios para el debate sobre este tema surgieron en la Casa de las Américas, la UNEAC, el Instituto de Literatura y Lingüística y la UPEC.

Por otro lado las investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigaciones sobre la Familia del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas y por el Grupo de Estudios de Género del departamento de Sociología de la Universidad de La Habana ganaron en profundidad científica. Estas investigaciones han girado alrededor de crear un nuevo enfoque desde la Sociología para investigar, dar docencia y que revolucione la manera de analizar de las mujeres y sobre las mujeres vinculados con las identidades femeninas, la violencia contra la mujer en las relaciones de parejas, las inequidades, así como la participación de la mujer en los diferentes espacios. De igual manera buscan reformular los fundamentos del saber que han estado secularmente regidos por el género masculino.

Además en la medida en que los investigadores lo han aceptado como una categoría esencial de análisis, estos estudios se han enriquecido, aplicándose a las diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales, explicando comportamientos, ideologías, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder y el discurso de los mensajes dados a través de los medios de comunicación.

Un punto de contacto entre las concepciones internacionales y las cubanas acerca del género es que ambos coinciden en denominarlo como una construcción sociocultural, en la cual

participando en factores que se socializan en la sociedad a partir de la cultura patriarcal dominante.

1.2.-Nuevos enfoques camino al empoderamiento.

Posterior al triunfo revolucionario, la mujer y el hombre han sido sujeto y objeto de un proceso en constante evolución, de un caminar transitando por múltiples contradicciones que proceden de una incoherencia y difícil articulación entre los mandatos sociales de cambio y las herencias culturales de una ideología patriarcal milenaria, producto de nuestra tradición hispánica, judeo cristiana y africana, que no pueden ser desterradas en solo cinco décadas de transformación social. Todavía en la actualidad hay determinadas funciones dentro de la sociedad que están medianamente vedadas para las mujeres como por ejemplo los cargos de dirección.

Las Ciencias Sociales como la Sociología y la Psicología han intentado explicar este comportamiento “a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales (Pérez, 2010).

Los estudios de género han abordado temáticas como: las identidades femeninas, la violencia contra la mujer en las relaciones de pareja, las inequidades, así como la participación de la mujer en los diferentes espacios, acercándonos al proceso de empoderamiento de la mujer para poder comprender el papel que pueden jugar en el desempeño de cargos de dirección.

En los años 70' los movimientos feministas llegaron a su punto cumbre pues trataban la situación de la mujer las posibles soluciones para mejorarla lograr una verdadera integración de la mujer a la sociedad de la cual era parte. Con los avances económicos logrados en esa etapa se crearon nuevos puestos de trabajo.

Son estos cambios los que propician que surja un nuevo enfoque relacionado con las mujeres, denominado Mujeres en Desarrollo (MED). El objetivo de ese enfoque era

integrar a las féminas en las estrategias de desarrollo. Se partía de que el desarrollo con sus transformaciones necesitaba de la impronta de la mujer. Desde esta óptica el eje principal se centra en la productividad de la mujer debido a que se veían subordinadas a los hombres, en muchos casos, por no conseguir trabajo en el mercado laboral. Este es uno de los pilares que enarbola el feminismo.

El enfoque MED ve a las mujeres por parcelas y no de forma integrada para resaltar sus necesidades. Sin embargo la inserción de estas solo se ve con intervenciones específicas o a través de proyectos donde su presencia sea determinante.

Es realmente criticable la forma en que se implementó ese enfoque porque aunque en cuanto a la teoría estaba bien elaborado a la hora de llevarlo a la práctica se hizo una apertura en el ámbito laboral pero fue aplicada primero a los hombres. De esta manera se potenciaron los roles masculinos sin llegar a realizarse cuestionamientos en cuanto a la división social del trabajo.

El aporte fundamental del enfoque MED fue mejorar algunas condiciones básicas para el ser humano como mejoras a corto plazo en la salud, los ingresos o los recursos. Sin embargo una de las necesidades más grandes que tenían las mujeres, eliminar las desigualdades entre los géneros no se logró. Su fracaso como alternativa para revertir la situación de la mujer, se debió en gran medida a que no consideraban los múltiples roles que desempeñaba la mujer o calculaban mal la elasticidad del tiempo y el trabajo de las mujeres.

Si bien ese enfoque no fue eficaz en la resolución de los problemas de las féminas se mostró la inquietud de la sociedad por alcanzar la inclusión que se pensó iba encaminado a la igualdad pero se convirtió en la forma en que los hombres justificaron su rol patriarcal. Sirvió para iluminar el verdadero contexto en el que se encontraba la mujer y su status dentro de la sociedad.

“Los proyectos de mujeres con fuerte componente de la integración de esta a la sociedad, así como, el aumento de la productividad de las mujeres, sus ingresos y sus

habilidades en los cuidados del hogar, garantizan la preocupación de las mujeres a nivel macro, quedando establecida las pautas que revelarían el doble rol que debía asumir la mujer, aumentando la carga de trabajo sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no fueron consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se dio una "integración" en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder". (Pérez, 2010, p. 36)

El enfoque MED no logró suplir las necesidades planteadas en ese momento pero el problema de la equidad en cuanto a género se mantuvo latente. Ya para los 80' se sabe que la mujer no era el centro del problema, hombres y mujeres necesitaban estar en igualdad de condiciones en la sociedad. Con ello se crea un nuevo enfoque denominado, Género en Desarrollo (GED) donde se reconocen las relaciones de poder y los conflictos entre ambos sexos para lograr comprender la subordinación de las mujeres.

Los antecedentes del empoderamiento femenino se pueden encontrar a mediados de los años 80', las teorizaciones y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para respondera las interrogantes de las mujeres del Sur acerca de los enfoques y estrategias de la cooperación con respecto al desarrollo alcanzado en ese momento. Esta nueva perspectiva propone unamirada al desarrollo pero reconociendo la importancia de las inequidades y desigualdades de género así como otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur...).

Esta nueva forma de enfocar el desarrollo se centra en la persona, es sostenible y busca la igualdad, sobre la base de exigir una redistribución del poder a todos los niveles y en todos los sectores. El enfoque GED adopta así el empoderamiento de lasmujeres, visto como aumento de poder para, poder con y poder desde, como opuesto al poder sobre, como estrategia y objetivo del desarrollo.

Este enfoque reconoce que solamente se llegará al empoderamiento femenino si se crea conciencia de que la igualdad no es un problema de las mujeres, sino de mujeres

y hombres, que la situación de desventaja social de las mujeres no cambia si no se transforma la de los hombres, si no se revierte la posición de las relaciones de poder que se generan en el proceso de interacción social de hombres y mujeres.

Otras ideas del enfoque GED son:

- “Promover la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales (Pérez, 2010, p. 38).

El enfoque GED es el que inspiró y enmarcó la Declaración y la Plataforma de Acción (PdA) de Beijing de 1995 así como los compromisos internacionales posteriores en la materia. Entre los actores tradicionales de la agenda del desarrollo humano, un documento clave para el cambio de paradigma fue el Informe de Desarrollo Humano del PNUD de 1995 que reconocía la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y que sostenía que el empoderamiento de las mujeres debía ser parte sustancial del paradigma del desarrollo humano sostenible. Posteriormente, en el año 2000, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyeron el Objetivo 3 que explicita el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Actualmente, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se reconocen como piedras angulares de la lucha contra la pobreza, el desarrollo humano sostenible y, por ende, de la buena gobernabilidad.

Es aquí donde se hace necesaria la aplicación del concepto de empoderamiento como clave para explicar y producir cambios en la estructura social de la sociedad.

El empoderamiento tiene un carácter transformador, supera la idea de mejorar la condición de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, que busca mejorar su posición en las relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos.

Para hablar de empoderamiento femenino hay que partir de la IV Conferencia de la Mujer, celebrada en Pekín en el año 1990. El eje fundamental de la conferencia giró en torno al avance de las mujeres y su protagonismo en el cambio estructural de la sociedad.

Pekín constituyó un avance sin precedentes para las mujeres, pues la comunidad internacional tomó conciencia de que la sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se producirán sin contar con la participación plena de las mujeres.

La Conferencia de Pekín fue un salto cualitativo importante con relación a las Conferencias Mundiales de la Mujer acontecidas con anterioridad (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985), porque hasta esa fecha los encuentros fueron de mujeres o encuentros para tratar las cuestiones que afectaban a las mujeres. Las mujeres eran las únicas destinatarias de las líneas de actuación que se enmarcaban o de las medidas propuestas. A partir de Pekín se considera que el cambio de la situación de la mujer afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas.

Por vez primera se habla de potenciar a la mujer dentro de la sociedad, de la necesidad de que las mujeres contribuyan en plenitud de condiciones y de

capacitación para la construcción de la misma. En Pekín se desarrollaron tres elementos claves para la potenciación del empoderamiento y para medir el avance de las mujeres en la sociedad, ellos fueron: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Desde este momento se hace énfasis en potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles. A nivel internacional se han celebrado varias para de cierto modo legitimar la palabra de las mujeres, esto se logra después de elaborada la Carta de las Naciones Unidas, donde se afirma que todos los seres humanos son iguales y hay un cuestionamiento de la discriminación debido a tener uno u otro sexo. La situación de desigualdad de la mujer quedó explícita y los derechos de la mujer constituyen un eje principal dentro de su plataforma de trabajo.

1.3.-El empoderamiento, una nueva alternativa para las mujeres.

Como se puede apreciar en el epígrafe anterior la lucha de las mujeres por ser reconocidas con los mismos derechos que los hombres ha sido larga. La mujer de la actualidad entonces es la síntesis de todo ese proceso de lucha feminista contra la visión patriarcal de la sociedad en que se desenvuelve. Si bien no ha logrado su plena integración y quedan caminos todavía vedados para ella se ha demostrado la importancia de su presencia en las diversas esferas de la sociedad, desempeñando con éxito sus papeles tradicionales de madre y esposa y sumándole a esto que ha logrado por mérito propio su inclusión en la vida pública.

Documentos tan significativos como los Objetivos del Milenio y el enfoque Género en el Desarrollo explícitamente promueven la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Resulta entonces importante señalar qué se entiende por poder y por empoderamiento.

Según el Gran Diccionario de la Lengua Española Larousse en su versión digital poder es: "facultad para ejercer el mando, gobierno o dominio sobre estados, provincias o un colectivo cualquiera". Al analizar el concepto salta a la vista que el poder implica en

todos los casos una relación de subordinación con respecto a otro; esto implica además imposición y autoridad. En el caso de la posición de la mujer en la sociedad desde los inicios de la misma el poder se le ha atribuido a los hombres y las mujeres entonces siempre han sido las subordinadas.

El poder desde el prisma de la vida social analiza tres aspectos:

“El Poder sobre: es la capacidad de imponer la voluntad de uno sobre otros sin que estos últimos puedan resistirse, es decir la existencia de personas que mandan eficazmente a otras. Esta capacidad para ejercer poder está relacionada al acceso y control que las personas tienen sobre los recursos tangibles e intangibles que se producen y reproducen en determinados contextos socio-económicos, culturales y/o políticos.

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

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

El enfoque de empoderamiento abarca el poder para y el poder desde como formas de entender el poder.

El empoderamiento es para ampliar la autoridad y el poder visto con más amplitud, el empoderamiento significa aumentar la del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida. Con ello se busca también expandir la libertad de poder escoger tomar decisiones sobre las circunstancias sociales, económicas políticas que lo afectan.

Es oportuno definir entonces conceptualmente qué es empoderamiento. Es el proceso mediante el cual individuos, grupos y organizaciones sin acceso al poder ganan conciencia de las dinámicas con respecto al poder que los rodean y crean e incrementan sus capacidades y habilidades con el objetivo de participar, negociar, influir y controlar aspectos que afectan su vida.

El surgimiento del concepto de empoderamiento se encuentra muy ligado a las concepciones vinculadas a la ayuda al desarrollo en sobre todo en países subdesarrollados. Este enfoque va dirigido a crear y fortalecer capacidades en las personas para que sean capaces de tomar sus propias decisiones a favor de mejorar sus condiciones de vida.

Cuando se habla de empoderamiento también se hace alusión a eliminar todas las barreras institucionales formales e informales que impiden a los individuos emprender acciones para aumentar su bienestar y que limitan sus posibilidades de elección. Pero para realizar estas acciones se debe partir de diagnósticos claros y del conocimiento del contexto, sobre esa base es que el empoderamiento plantea la construcción de estrategias y promueve acciones y resultados para la construcción de espacios donde la mujer sea la protagonista.

Un estudioso de este tema Jo Rowlands plantea que el empoderamiento debe tener en cuenta la introducción en el proceso de toma de decisiones a las personas que no participan del mismo. Para ello sugiere desde lo social hacer énfasis en el acceso a las estructuras políticas y a los procesos institucionalizados para tomar decisiones; en cuanto a lo económico refiere el acceso a los mercados y a los ingresos que les

permitan participar en la toma de decisiones económicas. Para alcanzar este nivel de participación él manifiesta que las personas tienen que ser capaces de darse cuenta de las oportunidades que se les presentan y aprovecharlas dejando a un lado los problemas de tipo estructural o impuestos por el Estado. De igual manera las personas deben ser capaces de ganar conciencia de cuáles son sus intereses y cómo estos se relacionan con los de otros para una verdadera participación en las decisiones e influir eficazmente en ellas.

Un elemento a tener en cuenta en el empoderamiento es el acceso oportuno a información actualizada diferente a la del gobierno. Dentro de las habilidades que son necesarias desarrollar están: capacidad de la localidad, el municipio o la provincia de organizarse, la capacidad de las personas para trabajar en equipo, organizarse y movilizar recursos para solucionar problemas de interés común. No puede perderse de vista que el empoderamiento es para sumar personas, es decir, incluir a todos y todas como aspecto principal. Las mujeres entonces tienen que estar preparadas formar parte de este cambio.

Las mujeres, tradicionalmente, como se ha podido apreciar han sido excluidas de los espacios de poder es por ello que el enfoque de empoderamiento va dirigido a la incorporación, la participación de la mujer en la toma de decisiones y el acceso al poder. Sin embargo para que esto pueda ocurrir también incide la conciencia del poder individual y colectivo que tienen las mujeres la recuperación de la dignidad de la mujer como persona.

Para una mejor comprensión de este proceso la autora considera que es pertinente considerar tres dimensiones que en cuestiones de empoderamiento señala Pérez (2010):

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

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

Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado. Esto incluye la participación en las estructuras políticas, aunque debería abarcar también la acción colectiva basada en la cooperación y no en la competencia. La acción colectiva puede estar centrada tanto en el nivel local por ejemplo, en el ámbito del pueblo o del barrio, como en el nivel institucional, sea en redes nacionales o en las Naciones Unidas” (Pérez 2010).

En una sociedad donde aún impera los rasgos patriarcales los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a las relaciones de poder existente, a la ideología patriarcal que refuerza la discriminación de género y la desigualdad social. Ese proceso le permite a las féminas obtener el control de sus decisiones y acciones; expresando sus necesidades y movilizándose para obtener mayor acción política, social y cultural siempre respondiendo a sus necesidades, involucrándose en la toma de decisiones. Con este enfoque también se fortalece la autoestima, el poder de autogestión y se crean destrezas para trabajar en equipo en la resolución de los problemas que las afectan.

Una herramienta para el cambio de posición de la mujer en la estructura social sin dudas puede ser el empoderamiento como enfoque, pero las féminas tienen que ganar conciencia de ello y tomar partido en esto con su ascenso a las diversas formas de poder para desde ahí revertir el estado de cosas existentes.

El empoderamiento femenino se refiere entonces a “un proceso en el que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de la inseguridad, dependencia y marginalización a independencia,

participación, tomad de decisión y autoestima fortalecida, refiérenos leal fortalecimiento de las potencialidades de las mujeres” Pérez, (2010).

El empoderamiento en el caso cubano no se reduce a la visión de que la mujer tiene que estudiar y prepararse como sucede en gran parte del mundo, pues ese aspecto ya lo tiene vencido sino que potencia el ejercicio de cargos directivos por parte de ella sobre la base de sus habilidades y capacidades. El fenómeno de empoderamiento se asocia directamente con el ejercicio del poder y con la manera en que las mujeres responden directamente hacia los estilos de liderazgo. Este último aspecto tiene un gran peso dentro de las modificaciones que se proyectan hacia el interior de la empresa y, de esta forma ellas pueden alcanzar un mayor protagonismo en el desarrollo económico y social del país.

En Cuba las mujeres pueden acceder al poder porque forman parte de la política del país pero en ocasiones ellas mismas se autolimitan debido a la cultura patriarcal que tienen enraizada. Esta problemática supone cambios intelectuales que promuevan la incorporación de la mujer.

En esta investigación se plantea más allá de la esfera pública como eje de actuación de las mujeres y presupone el empoderamiento femenino en lo privado, lo relacionado con la familia y las relaciones próximas. El espacio público es el eje fundamental de la investigación donde se analizan a las mujeres dirigentes en los organismos globales de la economía en el municipio Aguada de Pasajeros.

Se asume entonces como concepto de mujer dirigente el siguiente: “Féminas que se desempeñan en cargos de dirección en el gobierno, una empresa u organizaciones políticas o de masas, a cualquier instancia de dirección” (Benítez & Naranjo, 2011).

1.4.- Los Organismos Globales de la Economía en Aguada de Pasajeros, breve caracterización.

Si bien no existe claridad en las autoridades municipales cuando se refieren al concepto de un organismo global, la búsqueda realizada permite elaborar un concepto para el

cumplimiento de los objetivos de la presente investigación. Desde el punto de vista conceptual cuando se habla de un organismo global se hace referencia a:

Los organismos que rigen, supervisan y controlan la política económica del municipio, la provincia y el país; encargados y relacionados con el Sistema de planificación de la economía, el que se realiza por sectores económicos y por categorías globales del Plan Anual.

El Plan Anual se realiza cada año por sectores económicos y por categorías globales, estas entidades junto a diferentes ministerios se designan para atender estas categorías del Plan Económico y Financiero.

A escala local impactan categorías como Fuerza de Trabajo, Presupuesto y Finanzas por lo que forman parte de los Organismos Globales de la Economía:

- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI en lo adelante).
- Dirección Municipal de Economía y Planificación (DMEP en lo adelante).
- Dirección Municipal de Finanzas y Precios (DMFP en lo adelante).
- Banco de Créditos y Comercio (BANDEC en lo adelante).
- Banco Popular de Ahorro (BPA en lo adelante).
- Dirección Municipal de Trabajo y seguridad Social (DMTSS en lo adelante).
- Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT en lo adelante).
- Centro de Gestión Contable.
- Dirección Integral de Supervisión (DIS en lo adelante).
- Oficina de Multas.

Estas entidades en las cuales laboran 179 trabajadores conforman el Consejo Económico Municipal dirigido por la Vicepresidenta de la Asamblea Municipal del Poder Popular y velan porque se cumpla los indicadores económicos de los organismos de subordinación local como son: Empresa de Comercio y Gastronomía, Unidad Básica de Transporte, Unidad Básica Alimenticia y otros organismos de subordinación nacional que son:

- Complejo Agroindustrial Arrocerero Aguada.
- Empresa Agropecuaria Primero de Mayo.
- y Alcoholes Finos de Caña S.A.

Todas estas empresas tributan al Plan de la Economía a nivel territorial.

Dentro de las funciones de los Organismos Globales de la Economía está la de supervisar y controlar el presupuesto de las Unidades Presupuestadas de Aguada de Pasajeros las cuales son:

- Unidad Presupuestada de Educación Municipal.
- Unidad Presupuestada de Salud Pública Municipal.
- Unidad Presupuestada Servicios Comunes.
- Unidad Presupuestada Cultura Municipal.
- Unidad Presupuestada Deportes Municipal.
- Unidad Presupuestada Dependencia Interna.
- Unidad Presupuestada Dirección de Trabajo y Seguridad Social.

Según establece la Política de Cuadros del Estado y el Gobierno, 21 hombres y mujeres dirigen estas entidades. El órgano de cuadros del Poder Popular, tiene la responsabilidad estatal de seleccionarlos, prepararlos, evaluarlos, atenderlos y estimularlos.

Capítulo II

CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se establecen las bases metodológicas para la investigación a partir de la presentación del Diseño Metodológico, con la correspondiente operacionalización y la conceptualización de las variables objeto de estudio. Se explica la necesidad de utilizar la metodología cualitativa para el análisis de resultados, tomando como método el fenomenológico y como estrategia para la recogida de información el análisis de documentos, el cuestionario, la entrevista semiestructurada y la observación participante.

II.1.- Diseño Metodológico .

Tema: Género, mujer y empoderamiento.

Título: El empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros.

Situación problemática: Resultado de las propias transformaciones generadas por el proceso revolucionario cubano, el municipio de Aguada de Pasajeros se ha caracterizado por una participación activa de la mujer en su transformación económica y social, emergiendo y fortaleciéndose en la última década las habilidades y competencias desarrolladas por estas para la dirección, fundamentalmente, en los organismos globales de la economía. En este municipio no existen investigaciones que aborden desde la teoría o la empiria los factores socioculturales que han contribuido a que un número significativo de mujeres ocupen cargos de dirección dentro de los organismos globales. De ahí que se plantee el siguiente problema científico.

Problema: ¿Cuáles son los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros?

Objetivo general:

1.-Determinar los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros.

Objetivos específicos:

1.- Caracterizar el contexto laboral y el acceso a cargos de dirección de la mujer en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

2.- Identificar los factores socioculturales que tipifican el empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

Objeto de investigación:

El empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía.

Campo de investigación:

Los factores socioculturales que tipifican el empoderamiento femenino en Aguada de Pasajeros.

Idea a defender: Es insuficiente el conocimiento respecto a los factores socioculturales que tipifican el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

2.2.-Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se realiza es un estudio exploratorio en torno a cuáles son los factores socioculturales que inciden en el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros. Se aplica este tipo de estudio porque este es un tema que no se ha abordado desde la perspectiva sociocultural con anterioridad. Posibilita aumentar el grado de familiaridad con una realidad

de la cual no hay análisis teórico ni empírico desde los estudios de género; ofreció una información más allá de la cifra, lo que permitió realizar una lectura al fenómeno más profundo, una interpretación que la metodología cuantitativa no puede realizar. Se busca explicitar las cualidades más importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno objeto de análisis, es decir, describir lo que se investiga, el empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

La investigación permite analizar los factores socioculturales que inciden en el proceso de empoderamiento femenino en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros, sector este donde hace alrededor de diez años ocupan cargos directivos, las mujeres. Desde donde se han desempeñado activamente.

La autora asume la metodología cualitativa porque desde la misma se propicia la empatía con los encuestados y entrevistados. Es una perspectiva que propicia que las personas comiencen a reconocerse y comunicarse mediante un diálogo abierto, donde pongan de manifiesto sus perspectivas y experiencias y teniendo como base la sistematización tanto del conocimiento como de las prácticas socioculturales, sin ordenar o definir lo que los sujetos deben decir. Además se toman en cuenta tanto a los sujetos como a los contextos en que ellos se desarrollan, como vía para ver cómo construyen los símbolos y significados de los hechos que acontecen en su entorno laboral y familiar.

Esta metodología igualmente sirvió para intercambiar con las mujeres empoderadas así como con los demás trabajadores de los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros, tanto hombres como mujeres, y conocer sus criterios respecto a la cotidianidad, sus preocupaciones, esclarecer cómo actúan en los diferentes espacios donde se desenvuelven, cómo enfrentan la realidad. En el caso de las mujeres empoderadas cómo les afecta determinados patrones socioculturales preestablecidos.

2.3.- Conceptualización y operacionalización de las variables.

Género: es una categoría que se construye social y culturalmente a través del proceso de socialización de cada individuo que tomando como punto de partida el sexo de los individuos va a conformar las formas de ser y de hacer de hombres y mujeres. Es además un conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.

Rol de Género: es la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de diversos papeles en la vida sexual (padre, madre; esposo, esposa; amigo, amiga; etc.), por lo que se manifiesta de una manera peculiar donde el individuo interpreta, construye y expresa en su conducta cotidiana los modelos genéricos que para su sexo establece la sociedad en que vive. (Pérez, 2010)

Estereotipos: Imagen social emocionalmente matizada acerca de individuos o de hechos de la realidad, que se caracterizan por su simplificación y esquematismo, al fijar, sin fundamento objetivo, determinados rasgos y cualidades que son generalizados en la sociedad (Aguilar, 2010).

Mujer dirigente: Fémimas que se desempeñan en cargos de dirección en el gobierno, una empresa u organizaciones políticas o de masas, a cualquier instancia de dirección.

Empoderamiento: proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social, profesional y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones (Pérez, 2010).

Empoderamiento femenino: un proceso en el que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de la inseguridad, dependencia y marginalización a independencia,

participación, tomadecisiónyautoestima fortalecida, refiérenosleal fortalecimiento de las potencialidades delas mujeres (Pérez, 2010).

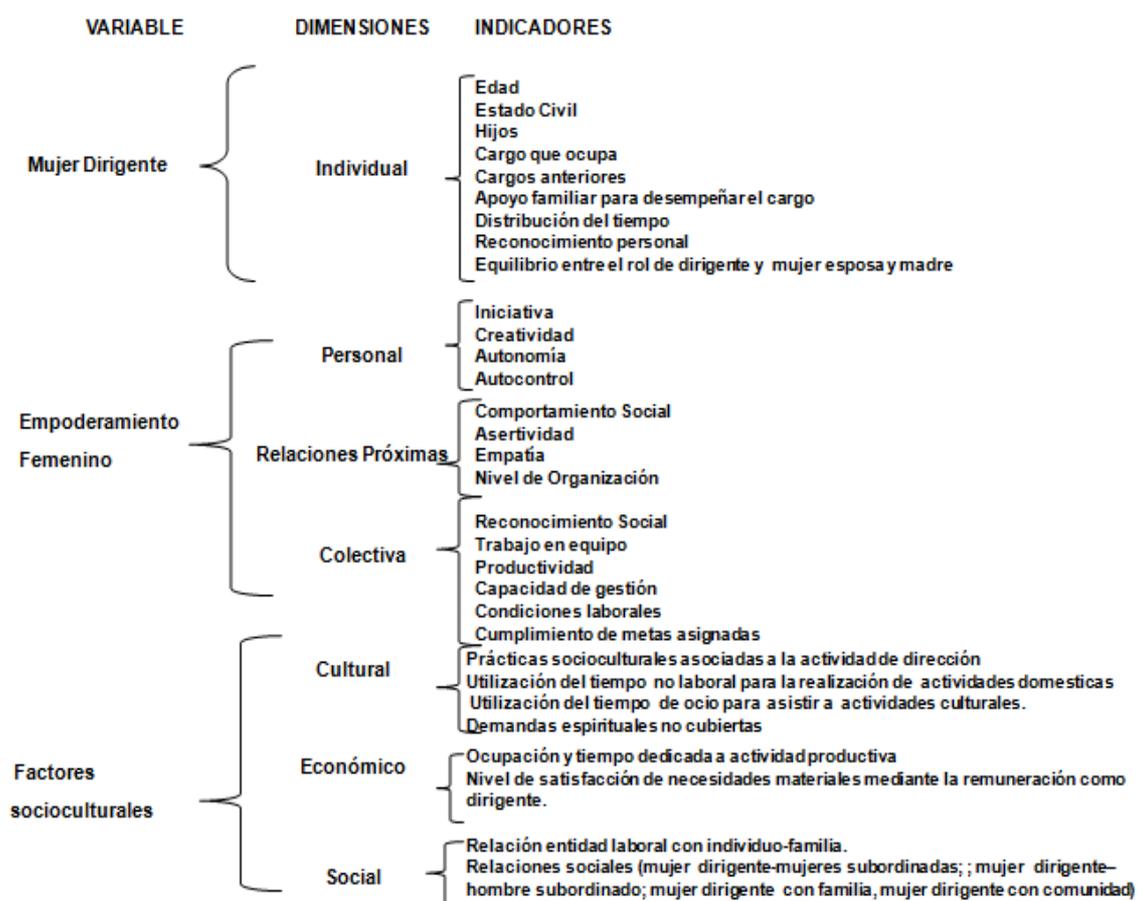
Organismos Globales:son los organismos que rigen, supervisan y controlan la política económica del municipio, la provincia y el país; encargados y relacionados con el Sistema de planificación de la economía, el que se realiza por sectores económicos y por categorías globales del Plan Anual.

A continuación se listan los Organismos Globales del municipio Aguada de Pasajeros:

- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI)
- Dirección Municipal de Economía y Planificación.
- Dirección Municipal de Finanzas y Precios.
- Banco de Créditos y Comercio (BANDEC).
- Banco Popular de Ahorro (BPA).
- Dirección Municipal de Trabajo y seguridad Social
- Oficina Nacional de administración Tributaria (ONAT)
- Centro de gestión Contable.
- Dirección Integral de Supervisión (DIS)
- Oficina de Multas.

Factores socioculturales: Los factores socioculturales serían el punto de encuentro entre los elementos estructurales - funcionales de una sociedad y los elementos culturales como producción, que a su vez son determinados y determinantes del imaginario de dicha sociedad concreta constituida por una red dinámica de representaciones sociales, por tanto serían mediadores de esta relación de desarrollo social manifestada institucionalmente en las prácticas socioculturales(Gómez, 2007).

Operacionalización de las variables de la Investigación



2.4.- El método fenomenológico.

La autora asumió este método pues con él busca explicar los significados construidos alrededor del ascenso de la mujer a puestos de dirección en los organismos globales de la economía del municipio objeto de estudio. También analizar desde la cotidianidad cuáles son los factores socioculturales que inciden en él para indagar desde la óptica de la esencia del fenómeno y no desde las relaciones estadísticas de las variables o la frecuencia con que se da un factor con respecto a otro. Igualmente con este método se

busca entrar en el mundo subjetivo de los sujetos investigados y analizar sus opiniones, consideraciones, experiencias, interacciones.

El estudio de este fenómeno desde la experiencia individual, subjetiva como base del conocimiento permitió conocer como estas personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen y se empoderan. Fue muy importante como dice Gregorio Rodríguez y un colectivo de autores en el libro Metodología de la Investigación Cualitativa (2006): “aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia”.

2.5.- Muestra.

El muestreo utilizado en la investigación no probabilístico. Los sujetos investigados fueron escogidos de forma no aleatoria debido a las características cualitativas de este estudio y los elementos exploratorios de la investigación.

La muestra, como parte del universo a investigar, reúne condiciones o características únicas que se deben tener en cuenta a la hora de seleccionar. En la presente investigación el universo lo constituyen 179 trabajadores de los organismos globales de Aguada de Pasajeros, de ellos 138, el 77 % del total son mujeres. De este universo, la muestra seleccionada es de 21 dirigentes; para aplicar la entrevista semiestructurada se seleccionan 15 mujeres directivas, las cuales representan el 71% del total de dirigentes que conforman la muestra.

Fueron escogidas estas 15 mujeres porque además de ser dirigentes constituyen líderes tanto formales como informales, llevan alrededor de 10 años en el cargo con un buen dominio de su trabajo, son comunicativas, empáticas y capaces de transmitir al investigador ideas, perspectivas y cosmovisiones relacionadas con el tema objeto de estudio. A partir del problema de investigación la muestra a analizar queda estructurada en:

- 4 mujeres que se desempeñan como Directoras de entidad.

- 6 mujeres subdirectoras.
- 5 mujeres que ocupan cargos como Jefas de Departamento.

En el caso del cuestionario se empleó un muestreo de tipo intencional porque se escogieron los sujetos partiendo de la profundidad de la información que podían brindar en cuanto al empoderamiento, la inclusión de la mujer en la vida social, su reconocimiento, participación y toma de decisiones. Esta técnica se les aplicó a 21 trabajadores de los diferentes organismos globales de la economía en Aguada de Pasajeros, la muestra quedó estructurada de la siguiente forma:

- 6 Hombres que ocupan cargos de dirección.
- 15 Mujeres que ocupan cargos de dirección.

2.6.- Estrategias de recogida de información.

Análisis de documentos:

Este método fue aplicado desde la misma concepción de la investigación para analizar las investigaciones que sobre género y empoderamiento femenino se han hecho en el mundo, Cuba, la provincia Cienfuegos y el municipio Aguada de Pasajeros. Después de concebido el diseño de la investigación se fue remodelando una y otra vez en la medida que fue necesario buscar nuevos conceptos, postulados e investigaciones afines al tema objeto de estudio. Se empleó una y otra vez para complementar otros métodos como la observación participante, la entrevista semiestructurada y el cuestionario, por lo importante que resulta contrastar lo expresado por los sujetos investigados.

El análisis de documentos se fue realizando en la medida que la investigación lo fue demandando. Con esta estrategia se buscaba lograr profundidad, claridad y rigor en las ideas que se expondrían posteriormente en la investigación, sin dejar de tomar en cuenta la opinión del autor de los diversos artículos, ensayos, investigaciones, diagnósticos, etc. que fueron consultadas.

La investigadora tuvo acceso además a datos estadísticos, documentos registrados en el Archivo del Poder Popular Municipal, informes de balance de la dirección de cuadros del Poder Popular Municipal, así como informes presentados al Buró Municipal del Partido. Ello nos permitió conocer como ha sido el proceso en el que las mujeres acceden a cargos de dirección y la valoración que hacen de ello las autoridades municipales en diferentes contextos.

Entrevista:

Selman en 1980 señaló que en la entrevista semiestructurada hay dos tipos de cuestionarios, uno la pregunta estandarizada, que es similar para todos los informantes y se tiene un guión elaborado de antemano y dos la pregunta no estandarizada, que el investigador formula para que el informante aclare cuáles son las razones que subyacen en sus opiniones.

Este tipo de entrevista resulta muy cómoda para el investigador porque a una serie de preguntas preestablecidas se le pueden ir incorporando según la misma práctica demande nuevas preguntas que ayuden a explicar el fenómeno objeto de estudio. La autora considera que es una técnica extremadamente flexible, capaz de adaptarse a cualquier condición, situación, personas, permitiendo aclarar preguntas, orientar la investigación y resolver las dificultades que pueden aflorar en el momento de la entrevista.

La entrevista se le aplicó a 15 mujeres dirigentes, es decir, directoras de organismos globales, subdirectoras y jefas de departamento. Se toman solo a las féminas, porque son el eje principal de la investigación, de esta forma se complementan los resultados obtenidos con los demás instrumentos.

Con este tipo de entrevista se buscaba que las entrevistadas contaran y describieran con sus propias palabras sus experiencias, jerarquizando los acontecimientos, relaciones y demás situaciones que consideran no se pueden pasar por alto, que han formado parte de su vida cotidiana y son elementos claves cuando de empoderamiento femenino se trata.

Cuestionario:

Partiendo de lo planteado por Gregorio Rodríguez (2006), el cuestionario” se define como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del encuestador, por considerar que para recoger información, sobre el problema objeto de estudio es suficiente una interacción impersonal con el encuestado”. La relación que se establece con los sujetos objeto de estudio, es por tanto la mayoría de las veces impersonal. Para el mismo se elaboró un listado de preguntas con el objetivo de obtener la información correspondiente a las preguntas de evaluación respecto al tema que se trata.

A la investigación le interesa con la aplicación del cuestionario sondear un número relativamente amplio de personas, 21, específicamente, 6 hombres y 15 mujeres a los cuales se les formuló una serie de preguntas. Las respuestas a estas preguntas se anotaron de modo textual. Se hizo con la idea de obtener información proporcionada por las mujeres y la percepción que tienen los hombres de este fenómeno.

Observación participante:

Según Gregorio Rodríguez (2006) “la observación participante es un procedimiento de recogida de datos que proporciona una representación de la realidad, de los fenómenos en estudio”.

La observación participante permite apreciar el fenómeno con todas sus aristas, comportándose con naturalidad, flexibilidad y abierto a los cambios que pueden ocurrir durante la misma. El investigador debe ir al escenario desprejuiciado, manteniendo un control estricto de lo que se observa para que se garantice la absoluta objetividad de la investigación.

Esta forma de recogida de información es el ideal para que el investigador logre adentrarse en el complejo mundo de la realidad objetiva y subjetiva de los sujetos en el contexto mismo donde se desenvuelven.

En la investigación presente se presenci6 la actividad de la mujer dirigente, sus relaciones interpersonales, presencia f6sica, estados de 6nimo, proyecci6n p6blica, entre otros elementos; a partir de aqu6 se pudo recopilar informaci6n que complement6 las restantes t6cnicas aplicadas. La investigadora logr6 implicarse con los sujetos objeto de estudio, participando en su vida social y en actividades cotidianas de las mujeres dirigentes, proceso que le permiti6 entender sus modos de comportamiento, formas de expresi6n, comprender sus reglas y normas de funcionamiento.

Capítulo III

Capítulo III: Análisis de resultados de la investigación.

En el presente Capítulo se expresa el análisis de los resultados de la investigación, proceso en el que se organizaron los datos por las técnicas que se aplicaron: el análisis de documentos, la entrevista semiestructurada, el cuestionario y la observación participante, estas permitieron arribar a la información que se muestra.

III.1.- El análisis de documentos: Acceso al empleo, comienzo de la larga carrera de empoderamiento de la mujer cubana.

Con el objetivo de caracterizar el contexto laboral y el acceso a cargos de dirección de la mujer, la investigadora consideró necesario transitar por diferentes épocas, información a la que se pudo obtener a partir del análisis de diferentes documentos.

La investigadora pudo acceder a los datos que nos ofrece el censo realizado en 1953: el 86,4 % en edad de trabajar no tenían vínculo laboral, y se dedicaban a las labores del hogar como amas de casa. Sólo trabajaba el 19,2 % de las mujeres mayores de 15 años.

Se ocupaban en el servicio doméstico 70 000 mujeres y ejercían la prostitución alrededor de 90 000 incluidas en registros especiales y explotadas sexualmente por personas ajenas, que obtenían buenas ganancias de este comercio sexual.

Las obreras asalariadas constituían el 61%, la mayor parte de la población femenina económicamente activa, pero aún así, representaban sólo el 8% de toda la población femenina en edad laboral.

Con el inicio del proceso revolucionario se vivencia un conjunto de transformaciones que abren espacios para la participación activa de las mujeres en todas las esferas sociales. Uno de los primeros logros en nuestro país, unido a la Campaña de Alfabetización, fue la extensión de servicios educativos gratuitos para todos los ciudadanos del país. Esto les facilitó a las mujeres el pleno acceso a la enseñanza de

todos los niveles, incluyendo la politécnica y la universitaria. La creación de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) en 1960, favoreció la implementación de un conjunto de cursos especiales con la intención de dotar a las mujeres de habilidades técnicas para su salida al mercado del trabajo. Aunque la mayoría de estos cursos reproducían labores típicamente femeninas (corte y costura, magisterio, domésticas), constituyeron una primera oportunidad para que se incorporaran al mundo del trabajo mujeres de Aguada de Pasajeros.

En esa misma época y a lo largo de los siguientes años se aprobaron, como parte del sistema legal, un conjunto de leyes que favorecieron el acceso de la mujer al empleo. Entre ellas se pueden citar:

- Código del Trabajo.
- Código de la Familia.
- Ley de Creación de Círculos Infantiles.
- Ley de Maternidad.
- Ley de Protección e Higiene del Trabajo.
- Ley de Seguridad Social y Código Penal.
- Ley General de la Vivienda.

Dentro de las condiciones que han posibilitado la incorporación de la mujer cubana a la esfera laboral se encuentra la renovación constante en la estructura y en el sistema de empleos, que ha garantizado el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de tradición masculina que habían sido vedados históricamente para ellas. Se crearon múltiples oficios con el objetivo de viabilizar la participación económica de las mujeres, y a la vez garantizar el avance de planes de desarrollo socioeconómicos que fueron diseñados contando con la presencia de la mujer.

Este ritmo de transformaciones se ve interrumpido bruscamente en la década de los 90's, cuando la profunda crisis económica provocó tasas de desempleo que afectaron de manera significativa a las mujeres. Entre 1990 y 1994 se redujo la ocupación

femenina en el sector estatal civil en un 31,5% (FMC, 1996, p. 27). Durante 1997 y 1998, las mujeres fueron el 45% del personal racionalizado (Díaz, 2000, p.16).

Después de 1993 se tomaron un grupo de medidas con las cuales se diversifica la estructura económica. El surgimiento y desarrollo del sector cuentapropista y la diversificación de las formas de propiedad y administración¹ constituyen opciones alternativas de empleo, que inciden en que las mujeres en edad laboral se incorporen a otras formas de propiedad, además de la estatal civil.

Todo lo anteriormente expuesto de igual forma tuvo su manifestación en Aguada de Pasajeros, el análisis de documentos permitió a la investigadora obtener datos necesarios para caracterizar cómo ha transcurrido el acceso a empleos y cargos de dirección para la posterior identificación de los factores que tipifican el empoderamiento femenino en los organismos globales de Aguada de Pasajeros.

III.1.1.- Las féminas aguadenses en la búsqueda de su propio espacio.

En el año 2001 las mujeres en Aguada de Pasajeros representaban el 48.2% del total de la población del territorio, concentrándose el 70.3% en las edades comprendidas entre 30 y 59 años. Solo el 23.4% del total de mujeres se encontraba entre los 15 y 29 años lo que evidencia un envejecimiento de la población femenina aguadense desde ese momento, que también se manifiesta en la población económicamente activa.

Diez años después, en el 2011(ver anexo 1) el 68,0% del total de la población del municipio se encuentra en edad laboral (entre 15 y 64 años), reafirmación de una población con tendencia al envejecimiento, el gráfico 1 representa la relación de hombres y mujeres en edad laboral, las mujeres entre 15 y 59 años representan el 47%.

¹ Se crearon las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC), aumentó el número de empresas mixtas con capital extranjero, etc.



Grafico 1

El peso de las mujeres en edad laboral constituye un componente importante del total de la población femenina ya que representa el 63.1% del total de mujeres.

La información ofrecida por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) evidencia que este proceso demográfico tiene un reflejo en la relación Hombres - Mujeres ocupados en la economía (ver anexo 2). Si bien el número de mujeres ha crecido, no es significativo ese crecimiento y si inestable, dando un salto en el 2007 asociado a la Política de Pleno Empleo y la apertura de nuevos servicios relacionados con la Batalla de Ideas.

Los gráficos 2 y 3 muestran como en la relación entre hombres y mujeres existe una disparidad tanto en los ocupados como obreros o como trabajadores de servicios.



Gráfico 2

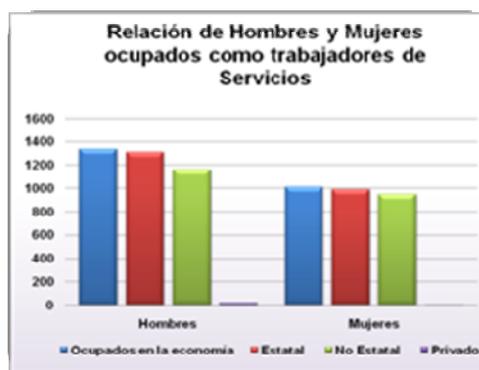


Gráfico 3

Comparado con los años iniciales de la Revolución existe un gran incremento de la participación femenina en la economía, fundamentalmente en la esfera técnica

profesional y en la dirección (Ver anexo 3). En el 2010 el número de mujeres técnicas y profesionales era 3.2 veces mayor que en 1980. La categoría “dirigentes” también ha duplicado la cifra alcanzada en 1980. El número de mujeres en la categoría “administrativas”, luego de un incremento hasta 1990, se ha reducido hasta niveles inferiores a los de los años ´80s. Esto puede estar relacionado con el énfasis en aumentar el nivel educacional de las trabajadoras así como a cambios en la estructura del empleo en Cuba, que aún no se refleja en las categorías expuestas en los anuarios estadísticos.

Si bien es cierto que las mujeres ocupadas han incrementado su participación en todas las categorías ocupacionales, estos incrementos no han sido homogéneos, lo que ha concentrado a las mujeres mayoritariamente como fuerza técnica y minoritariamente en la dirección. Aunque se han implementado numerosas políticas para incorporar a la mujer al trabajo remunerado, esta incorporación ha mantenido una segregación ocupacional tanto horizontal como vertical. La primera se refiere a la concentración de mujeres en sectores típicamente femeninos y la segregación vertical explica, en un mismo sector u organización, la distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional, según sexo, y refleja, por ejemplo, la escasa presencia de mujeres en puestos típicamente masculinos, como la dirección.

El acceso de las mujeres a la dirección ha favorecido su participación efectiva en la toma de decisiones, aunque siempre ha sido inferior a la de los hombres. En 1980 por cada cien hombres ocupados, 10.7 eran dirigentes y de las mujeres ocupadas sólo 5.4 ejercían este rol. Esta brecha disminuyó ligeramente para el 2010, donde por cada 100 hombres ocupados, 12 ejercen la dirección mientras que 6.7 mujeres se encuentran en igual posición. Como se observa en el gráfico 4 y a pesar de haber transcurrido desde entonces más de 30 años de aplicar políticas que favorecieron el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, los hombres dirigentes, en proporción con los hombres ocupados, continúan casi duplicando a las mujeres dirigentes del total de mujeres ocupadas.

Aún cuando en los últimos años se ha avanzado, existen determinados sectores de la economía donde las mujeres en posiciones de dirección por lo general se agrupan como “segundas” (subdirectoras, vicepresidentas) o en la segunda línea de mando (Jefas de Departamento). Un reducido número llega a posiciones altas de dirección. El acceso de las mujeres a la dirección, puesto típicamente masculino, reproduce la división sexual del trabajo y no contribuye en toda su magnitud al proceso de empoderamiento femenino impulsado por la propia revolución. Lo señalado anteriormente no se refleja de igual forma en los organismos globales de la economía, donde por lo general son las féminas los cuadros centros de dirección.

III.2.- Empoderarse o adaptarse a los patrones culturales masculinos. Resultados de una observación participante.

Con la intención de recoger la mayor cantidad de información posible para esta investigación, la autora se apoyó en diferentes espacios donde se reunían las y los dirigentes (ver anexo 4) de los organismos globales de la economía y donde se generaban temas debates relacionados con su investigación. Respecto a los roles de la mujer y su posición de desventaja social con respecto al hombre, emergió aquello que pudiera asumirse como “ventaja” para el hombre. De modo que se explicitaron algunas situaciones desde donde el hombre “puede” y la mujer no, por ejemplo: divertirse a plenitud, tener varias relaciones o parejas a la vez, llegar a la casa y acostarse a dormir plácidamente sin preocupación alguna, reunirse frecuentemente con amigos para compartir, tomar, despejar, o sea, asumir actitudes “machistas” acorde a lo que de hecho, para muchas personas en la sociedad implica ser hombre a toda costa”.

Resulta interesante para la investigación como en estas “conversaciones” se pueden relacionar un grupo de expropiaciones históricas de la mujer tales como: el espacio público, la inteligencia, la independencia, la creatividad, la autoestima, la capacidad de decidir, etc.; tanto hombres como mujeres dirigentes de los organismos globales elaboraron esas expropiaciones y expresaban comprender la necesidad de la emancipación femenina a partir de la superación de estas y que ello es un proceso cultural que requiere un fuerte componente educativo para su desarrollo.

Con relación a los hombres dirigentes expresaban comprender las causales de las deformaciones en la socialización del niño varón hasta convertirse en adulto, y sobre todo valorar como a partir de ciertos patrones socioculturales, convertidos en estereotipos rígidos, se constituye un tipo de masculinidad no apta para el adecuado ejercicio de las relaciones de pareja y que influye en la no aceptación de que su pareja asuma cargos de dirección.

Ello permitió a partir de la dimensión individual y los indicadores planteados en esta investigación señalar la necesidad de revalorizar las formas y estilos educativos familiares para con los hijos, específicamente en lo relacionado con las necesidades castradas en los varones de expresar sentimientos, articularse movimientos de vida cotidianos, disfrutar de la sexualidad y construir la paternidad, cuestiones que influyen en esa construcción sociocultural machista que deviene en sumir a su pareja a un rol doméstico y limite el empoderamiento en estas.

Quedó evidenciado que tanto las expropiaciones del hombre como de la mujer en estado de latencia constituyen serios obstáculos en su desarrollo personal-social y se convierten en pautas de crianza muy negativas, así como en elementos de crisis de las relaciones de pareja, cuestión que limita el acceso de la mujer a cargos de dirección y que se empoderen.

Salieron a relucir cuestiones como la pérdida progresiva de la autodeterminación, la subordinación al hombre, la total responsabilidad de la mujer sobre el hogar y la familia, la sobrecarga de roles (madre, esposa, ama de casa, trabajadora...), la discriminación en relación a profesiones típicas para hombres o para asumir responsabilidades de dirección o liderazgo, etc.

En la investigación realizada se pudo observar como la mayoría de las mujeres asumen las diferencias con naturalidad, expresando incluso que: “desgraciadamente es lo que nos ha tocado hacer en la vida”; “total, para que rompemos la cabeza si esto nunca nadie lo va a cambiar”.

III.3 Tabúes, prejuicios y contradicciones. Resultados de una encuesta.

En la aplicación del cuestionario (ver anexo 5) a las 21 personas de ambos sexos que dirigen los organismos globales emergió: el 80,9 %(17) de las personas a las que se le aplicó el cuestionario consideran que ser mujer es una tarea difícil, que nunca se acaban los problemas o “dolores de cabeza”, el 100%(21) plantean que muchas veces no se puede hacer lo que se quiere porque median otros quehaceres o responsabilidades, el 57,1%(12) señalan que pocas veces se recibe “ayuda” de los demás, que tampoco hay reconocimiento.

Estos datos conllevan a un análisis mucho más profundo que abarca incluso épocas anteriores en las cuales la mujer era aún mucho más marginada, “y eso que hemos logrado muchas cosas comparado con otros tiempos, ahora es normal ver desde una mujer dirigente a una que sea machetera”.

Tratando de hallar una explicación a este fenómeno, el 57,1%(12) descargan toda la culpabilidad sobre la figura masculina que aparentemente es la causante de todos los conflictos y frustraciones de las mujeres. En los grupos fueron escuchadas expresiones como “no saben si se emanciparon o se embarcaron”, para referirse a la idea de que las mujeres con la emancipación social antes estaban en el espacio doméstico y ahora también están en el trabajo, siendo dos los empleos, están a cargo de la educación de los hijos y del esposo. Con respecto a esto también el 100%(21) tuvo en cuenta la influencia social, o sea, la presencia de tabúes, prejuicios y contradicciones fuertemente arraigados.

El 100% (21) de los dirigentes de los organismos globales fueron capaces de reconocer la importancia de ambos sexos en la participación de la función económica, en la distribución de tareas domésticas, expresar libremente los sentimientos y necesidades, así como la importancia de una adecuada comunicación y consenso entre los miembros de la familia.

Es reconocido por el 100%(21) de los encuestados la labor educativa de la escuela (desde la enseñanza primaria) en la socialización de género para el logro de la equidad y posterior empoderamiento femenino.

Hay evidencias en nuestra sociedad de cierta resistencia al cambio fundamentalmente en las mujeres que a pesar de los constantes malestares sienten que les cuesta tanto como a los hombres ceder espacios para compartir responsabilidades en el hogar, y en la crianza de los hijos.

El logro de lo anterior posibilitará que poco a poco ambos géneros alcancen una misma posición social, logrando para ello una equitativa distribución de los roles de género.

El 100% de las mujeres dirigentes de los organismos globales (15 del total) plantean que a través de la historia en la distribución de roles los hombres habían resultado beneficiados.

El 57,1%(12) de los encuestados, manifiestan que el hombre no está ajeno de los problemas del hogar, lo que pasa es que no se le da participación, pudiendo suponer que existe deficiente comunicación en la familia.

Parte de la información recogida con la aplicación de la encuesta le permite a la autora afirmar que la solución para resolver los problemas que se dan entre el hombre y la mujer dirigente o no, no debe ser la queja de ésta ni el silencio del otro, que es lo que se ha escogido como camino, pero que no resuelve las dificultades, hay que partir de la cooperación en la pareja para lo que es necesario la buena comunicación entre ambos, defender sus proyectos de vida y ser más justos en el proceso de asunción de responsabilidades en el hogar y específicamente en la educación de los hijos lo que ayudaría para lograr una vida familiar futura gratificante y le permitiría a la mujer ascender en la vida pública asumiendo diferentes roles de dirección en la sociedad.

Ello es imposible al margen del desarrollo de la conciencia crítica de ambos sexos sobre sus expropiaciones históricas y la búsqueda de proyectos alternativos de vida que faciliten el encuentro y no la exclusión de ambos.

Considera la autora que lo abordado en este epígrafe es de suma importancia para los dirigentes de organismos globales y el gobierno en Aguada de Pasajeros y por consiguiente para la sociedad que ellos representan. A través de la gobernabilidad podemos contar con una vía para impulsar el trabajo referido a las adecuadas relaciones entre hombres y mujeres, lo que es clave para el logro del objetivo mediato del proyecto de la revolución cubana que incluye en sí misma el pleno empoderamiento de la mujer.

III.4.- Mujeres dirigentes entrevistadas: ¿Empoderadas?

No resulta fácil comprender la falta de correspondencia entre la participación económica de las mujeres y su protagonismo en la dirección de los procesos productivos o de servicios aún presente en Aguada de Pasajeros, este hecho requiere de un análisis muy complejo acerca de cómo se produce el proceso de incorporación de las mujeres a las diferentes entidades y el largo camino que tienen que recorrer para desempeñar la actividad de dirección. Muchas de ellas comenzaron sin ningún tipo de formación profesional y en situaciones muy adversas, tanto desde el punto de vista laboral, como desde el punto de vista familiar, 6 de las mujeres entrevistadas han tenido que enfrentar la educación de sus hijos prácticamente solas al no tener parejas, cinco de ellas han tenido que asumir la atención directa de algún familiar (padres o abuelos) anciano.

Esto impone que la problemática que se genera a nivel familiar tenga que definirse hacia patrones más equitativos en el manejo de los asuntos domésticos y las responsabilidades hogareñas ante la responsabilidad laboral que tienen. El análisis de las entrevistas realizadas a las féminas dirigentes de los organismos globales de la economía permitió afianzar el criterio de que en el ámbito laboral, familiar y educativo en el que se desenvuelven estas mujeres se observan diferencias muy claras a favor de los hombres, sobre todo en lo que se refiere al itinerario laboral y profesional con las

interrupciones por la maternidad y el cuidado posterior de los hijos pequeños, téngase en cuenta que 12 de las 15 entrevistadas tienen al menos 1 hijo, de ellas 4 con niños menores de 6 años.

La mayoría de las directivas comenzaron a laborar como profesionales una vez que concluyen sus estudios universitarios o de técnicos medio. En esta etapa chocan con métodos y estilos de trabajo que las excluían de los cargos directivos por diversas razones; por la falta de experiencia, por ser jóvenes y aunque no de manera explícita por ser mujeres. La mayoría de ellas coinciden en afirmar que años atrás, los dirigentes y el colectivo de trabajadores demostraban abiertamente sus recelos acerca de los conocimientos que estas podían tener, y por tanto mostraban reservas en relación con el lugar que ocuparían en la entidad.

Nueve de las entrevistadas reconocieron que se capacitaron siendo trabajadoras, comenzaron muy jóvenes, sin experiencia y sin formación alguna. Este es el grupo de las que, en la medida que se desempeñan laboralmente van adquiriendo responsabilidades y superándose técnica y profesionalmente hasta llegar a los niveles alcanzados. Este grupo llega a los niveles de dirección a un costo personal y familiar superior que se explica por la falta de tiempo, porque tienen que reanudar los estudios, y por las responsabilidades con los hijos y el resto de la familia.

En la trayectoria laboral de estas ejecutivas se presentan etapas muy bien delimitadas, en correspondencia con las funciones y actividades y su desempeño, incluso a veces con un conocimiento de los procesos inherentes al objeto social de la entidad en que laboran que las ha convertido en especialistas en determinadas funciones y en una fuerza de apoyo a los niveles superiores de dirección. Al tener un mayor dominio de estos procesos donde han laborado o donde laboran en la actualidad, les favorece el desarrollo de la dirección.

Cuatro de las entrevistadas señalan que como parte de su trayectoria han ejecutado con anterioridad tareas y funciones asociadas a diferentes cargos de dirección, sobretodo en los niveles inferiores, de forma empírica, a partir de la experiencia

acumulada en los años en la entidad que hoy dirigen, pero no atendiendo a un plan de preparación para el cargo. La actividad de dirección requiere una adecuada preparación a través de los cursos sobre métodos y técnicas de dirección que se han diseñado, y que brindan nuevos métodos, estilos y enfoques relacionados con la dirección, así como nuevas habilidades, y principios éticos que rigen el ejercicio de la dirección. Para acceder a los cargos directivos que desempeñan hoy las dirigentes han tenido que recorrer un largo camino y poseer un currículum construido con los años de trabajo y de experiencia en la dirección del actual organismo global o en entidades anteriores.

La asunción de responsabilidades se ha dado de manera escalonada, de cargos de nivel inferior a cargos más comprometidos con la toma de decisiones en los organismos. No obstante, este proceso no ha implicado, según las experiencias de las dirigentes, una previa preparación para asumir determinadas responsabilidades. En ocasiones han sido testigos de cómo se promueven trabajadores, por lo general hombres, que no estaban incluidos en la reserva de cuadros a este nivel. Esto supone una inadecuada política de cuadros, así como un deficiente trabajo con la reserva de la dirección.

Señalan las entrevistadas que uno de los elementos que ha limitado la promoción de las mujeres, es que en la reserva se incluyen compañeros con las mismas características que los anteriores, y que son por lo general las que exigen los miembros de las diferentes organizaciones que forman el consejo de dirección o las comisiones de cuadros a nivel de provincia y donde han predominado en determinados momentos criterios masculinos; hombres propuestos y promovidos por sus propios compañeros.

Coinciden en señalar que los cargos de dirección en que hay mayor presencia femenina a nivel general en las diferentes empresas, cooperativas u otras en el municipio se dan a nivel de subdirecciones comercial, o en otros donde desempeñan las funciones de comercialización, ventas, promoción, relaciones públicas y clientes; dirección económica, para atender la contabilidad de la empresa, la planificación y el control de los recursos, las finanzas y las estadísticas; la dirección de recursos humanos donde se ocupan de la contratación y ubicación del personal, de la capacitación de los

trabajadores, de la organización del trabajo, de los salarios y la protección e higiene del trabajo; pero no se observa féminas dirigiendo la producción o el control de esta, realizando supervisión o la distribución de los recursos para la producción.

Cuando una mujer sale de casa ya no vuelve a entrar, este criterio aflora entre las mujeres entrevistadas empoderadas, por lo que se advierte la influencia del espacio público, y en el caso que nos ocupa de la actividad laboral y de dirección en el desarrollo personal y de la autoestima. Cuando comenzaron a dirigir reaccionaban con temores e inseguridad ante los problemas, pero se arriesgaban y en muchas ocasiones tenían que enfrentarse, pues era difícil cambiar estilos anteriores y patrones culturales presentes también en la familia.

El tiempo dedicado a las labores de la entidad que dirigen es de 10 horas promedio, aunque en períodos más complicados con el cierre de información, campañas o por los diferentes eventos pueden ser 12,14 y hasta más horas diarias, aunque la jornada tiene un carácter flexible y en períodos posteriores a estos disminuye la tensión de trabajo.

Ante la interrogante de si establecen algunas estrategias para desarrollar la actividad directiva, en primer lugar señalan, tener una clara definición de las funciones y responsabilidades, así como las formas de evaluación de su trabajo, qué se espera de su trabajo de acuerdo a su responsabilidad.

A pesar de realizar un esfuerzo superior al de sus compañeros hombres se reconocen más optimistas, más entusiastas y decididas. Son constantes, dedicadas al trabajo y austeras, porque además de la dirección y el trabajo, han tenido que emprender muchas más tareas que ellos y batallar con las escaseces que impone la realidad cotidiana. Lo que expresó al respecto una de ellas puede ser así para todas "hay días en que he llegado a mi casa agotada al máximo y no puedo ni descansar, pues aunque el resto de las cosas pueden esperar, mis hijos no se pueden quedar sin comer y he tenido que reponerme a ese cansancio."

En la medida que conocen mejor sus responsabilidades se encuentran más capacitadas, y responden a los problemas que se presentan con más serenidad, aplomo y experiencia. Se percatan de que con la experiencia se logra autoconfianza y seguridad, manejar mucho mejor las relaciones interpersonales, además de un conocimiento superior, y una mejor utilización de los recursos financieros y humanos.

La dirección representa para ellas una experiencia total, porque se sienten útiles y realizadas personal y profesionalmente, aún con los obstáculos objetivos y subjetivos que se interponen en su labor de dirección. Sienten un orgullo personal, y reciben el reconocimiento de sus compañeros por las horas de dedicación y la eficacia del trabajo que realizan identificando a la entidad que dirigen y al colectivo de trabajo como al hogar, algo muy importante, que da sentido a la vida, como un espacio de desarrollo personal y profesional que no les puede faltar, el lugar donde se sienten más útiles y realizadas, donde han encontrado un afecto especial y el respeto de los compañeros, el espacio que les ha permitido ir descubriendo facetas de sí mismas que desconocían: afectividad, capacidad de trabajo, talento, etc.

Existe un alto grado de identificación entre lo que hacen y lo que les gustaría hacer, porque aunque por lo general no pensaron llegar a los cargos directivos, se sentían con cualidades para poder asumir estas tareas. En el plano del conocimiento, la experiencia de dirección ha significado un conocimiento mejor de la gente, trabajar en colectivo y saber participar en grupos, aprendizaje de gestión, conocimiento y manejo de la nueva técnica de la información, de la estadística, entre otros.

Siete de las entrevistadas reiteran que entre las dificultades que confrontan en el ejercicio de la dirección esta, tener que adaptarse a las estrategias de dirección de los organismos de dirección provincial o a nivel municipal la empresa, que en algunos casos no comparten, convivir con la falta de comprensión por parte de los directivos, o de las instancias superiores de dirección, que en ocasiones las ha obligado a la toma de decisiones con las cuales no son consecuentes, o no se sienten responsables, la carencia de recursos y las dificultades con la calidad del servicio, las dificultades que se manifiestan por los conflictos que viven a diario en el plano de la familia; la

incomprensión de la pareja, el sentimiento de culpa por el poco tiempo que le dedican a los hijos, además de los problemas de salud, reforzados con las tensiones a que se someten a diario en la dirección.

A veces resulta que se produce una tensión de trabajo muy fuerte porque la dirigente necesita legitimarse a través de la obtención de resultados inmediatos relacionados con su actividad, lo que genera sobrecarga de actividades dentro de la entidad y refuerza los conflictos por el abandono de las responsabilidades hogareñas, falta de reconocimiento y estimulación a la labor de dirección. Todas aspiran a desarrollar un estilo ágil, flexible que permita delegar responsabilidades y tomar decisiones funcionales, manifestando la necesidad de delegar más responsabilidades, porque un estilo propio, definido y reconocido es uno de los rasgos más importantes para el buen desenvolvimiento en la dirección.

Señalan que hay cualidades personales imprescindibles para que los trabajadores se nucleen alrededor de ellas en el rol de dirigente: tener un trato agradable, ser ordenadas, constantes y tenaces, creativas y receptivas, buena presencia, imagen agradable y estilo propio.

Ocho de las entrevistadas expresaron que es primordial tener control de las relaciones humanas, tanto con los superiores, como con los subordinados, tener un buen ambiente de trabajo, promover buenas relaciones entre el colectivo de trabajadores, así como establecer una comunicación franca y fluida con el colectivo de trabajadores.

Para la investigadora resultó interesante escuchar cómo se sienten útiles pero no satisfechas, pues el entorno muchas veces se convierte en freno para poder realizar todos los proyectos que tienen. En ocasiones son calificadas como soñadoras, e idealistas cuando en realidad se proponen cambios y metas que bien pueden ser cumplidas.

Podemos señalar que la existencia de liderazgos femeninos corresponde a la experiencia socio-histórica de las mujeres, pues nueve de las entrevistadas han

ocupado desde las etapas estudiantiles responsabilidades en diferentes organizaciones, políticas o estudiantiles, lo que ha contribuido a reforzar las características innatas para la dirección.

Cinco de las entrevistadas expresan que la experiencia de dirección, aunque sea en otro tipo de actividad refuerza determinadas características como la independencia, la seguridad y el poder de convocatoria, igualmente señalan que los motivos que las impulsan a acceder y permanecer en el ejercicio de la dirección son la necesidad de realización personal y de desarrollo profesional.

Estas motivaciones pueden materializarse si se acompañan de un conjunto de circunstancias que han posibilitado en el orden laboral y familiar acceder a la dirección y ante todo contar con un apoyo que desde el hogar garantice un conjunto de tareas impostergables. No obstante, plantean que viven el conflicto de sentirse reclamadas por los espacios público y doméstico. La necesidad de sentirse útiles y demostrar a los demás y a ellas mismas la posibilidad de ejercer una actividad tan importante y compleja, es otro de los motivos que las animan a desarrollar la actividad de dirección. Otro de los motivos es el incremento del bienestar y el deseo de poder y liderazgo, que no han podido en muchos casos desarrollar en edades más tempranas, ni en otras etapas de sus vidas. En el intercambio sostenido con la investigadora las entrevistadas reiteraron que su máxima aspiración es realizar bien las tareas, no tanto buscando un reconocimiento o prestigio social, sino con el fin de alcanzar un sentimiento interno de logro personal.

El concepto de realización personal responde a la autonomía, independencia, poder controlar determinados espacios donde se sienten libres para dirigir y actuar, es como revelarse ante el espacio y el tiempo que siempre es dado a los otros, para el cuidado y la dedicación a los demás. El espacio femenino es siempre un espacio donde hay otros, sobretodo por el ejercicio de la maternidad, que impide que las mujeres no puedan ejercer la maternidad y la actividad pública al mismo tiempo.

Para las mujeres dirigentes más jóvenes el reto pendiente, el gran problema por resolver en estos años que siguen es cómo asumir la maternidad. Las ejecutivas plantean que muchas mujeres no quieren dejar el espacio de poder único que representa el hogar, pero sí delegar de la sobrecarga de tareas.

Hay en la actividad de las ejecutivas un significado autovalorativo y un deseo de que los demás reconozcan ese valor, que se expresa en los resultados que muchas de ellas han alcanzado, a partir de la posibilidad en la toma de decisiones y la independencia con que pueden proyectar su labor. Otros motivos que las impulsan a ocupar cargos directivos son los económicos, pues aunque tuvieron muchas dificultades en años anteriores- los más difíciles del período especial-, no renunciaron a la posibilidad de las ventajas materiales que podían obtener por desempeñar estas responsabilidades (mejores salarios, otras formas de retribución, estímulos por el buen desempeño, entre otras).

No manifiestan una tendencia a abandonar el cargo, se ha avanzado en la construcción de una identidad social donde han aparecido nuevos rasgos. Como sujeto de poder, adquieren una identidad cualitativa en la que el éxito mide sus posibilidades de realización y reconocimiento, sorteando otras dificultades que se les presentan en la vida cotidiana.

La trayectoria educativa es un elemento esencial en el empoderamiento de estas féminas, por lo que es especialmente importante la contribución de la familia de origen en la educación y en el apoyo a las aspiraciones de las jóvenes de ser independientes, o haber sido diferentes -en el sentido del modelo tradicional de mujer- desde siempre, haber trabajado, el haber sido siempre muy inquietas, con intereses que desbordaban los límites de su rol. Siete de las entrevistadas reconocen que en sus familias existió discriminación a la hora del diseño del currículum educativo, ya que los padres mostraban preferencias por las becas para sus hermanos varones, mientras que exigían en la preparación de las hembras para labores domésticas, esto se dio sobre todo en las dirigentes de mayor edad.

La familia supone un gran apoyo, tanto en el terreno profesional como afectivo. La pareja participa de los proyectos en la medida que se relaciona y comprende mejor su trabajo, respetan mucho sus labores y las estimulan.

Hay diferentes posiciones en la relación con la pareja; desde la dependencia, la independencia, la comprensión y la ayuda mutua, no obstante, las relaciones que ocasionaron conflictos, o los que no aprobaron su trabajo, no impidieron la obtención de sus propósitos, aún cuando optaron por romper el vínculo no renunciaron a sus metas.

El hogar es un espacio importante, pero la falta de reconocimiento, de intercambio, de reciprocidad, hace que pierda protagonismo para quienes lo habitan constantemente que son las mujeres. Sin embargo, el espacio extradoméstico se presenta como el de intercambio, del reconocimiento y de la práctica social.

Este reconocimiento es superior cuando en la entidad que dirigen les reconocen las cualidades y los resultados de su trabajo; la actividad que realizan, y la creatividad que despliegan. El empoderamiento implica reconocimiento, participación y toma de decisiones. Las mujeres dirigentes de los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros se sienten empoderadas en los diferentes aspectos de la vida pública y la personal, pero asumen la postura de que la familia está primero, y el trabajo, los roles de la vida pública y los cargos de dirección pasan a un segundo plano.

CONCLUSIONES

Conclusiones

- El proyecto revolucionario cubano ha tenido siempre entre sus objetivos la creación de condiciones para la igualdad de oportunidades y posibilidades de hombres mujeres, con una participación activa y masiva de las féminas en la construcción de la misma.
- El género es una construcción social, histórica y cultural de los seres humanos que en función de un nacimiento, por lo que es un producto social, con el que se logran las interpretaciones del masculino y lo femenino que varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentran relacionados con la perspectiva desde la que se enfoque.
- El proceso de empoderamiento femenino no se da en abstracto, supone ejes fundamentales para su objetivación, entre los que se encuentran el bienestar, el acceso a cargos de dirección, la concientización, la participación; es un proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones, expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades.
- Las características del empoderamiento femenino que se ponen de manifiesto en los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros:
 - ✓ Participan en todos los espacios del contexto local en diferentes dimensiones entre las que se encuentran: la dirección económica, los procesos productivos, la comunidad, siendo actoras fundamentales ya que tienen a su cargo la dirección de entidades de subordinación local, o se encuentran al frente de subdirecciones o departamentos simultáneamente además de ser miembros del Consejo de la Administración Municipal y comisiones económicas del Partido, ocupan cargos en organizaciones como la Asociación Nacional Economistas y Contadores de

Cuba (ANEC), La Federación de Mujeres Cubanas(FMC), la Central de Trabajadores de Cuba(CTC) o los Comités de Defensa de la Revolución (CDR).

- ✓ Hay un reconocimiento por parte las direcciones provinciales y locales entre las que se encuentran distinciones como mejor cuadro del año, Vanguardia del Sindicato de la Administración Pública, Destacadas en diferentes etapas emulativas.

- ✓ El apoyo por parte de la familia en cuanto a los roles que tradicionalmente la mujer debe cumplir en la casa. Así como la colaboración del colectivo de trabajo para lograr resultados satisfactorios dentro de los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros.

- ✓ La toma de decisiones en el laboral a partir de los cargos directivos en los que se encuentran y en lo personal en conjunto con los miembros de la familia, de este modo se evidencia la autoestima fortalecida y la capacidad de las féminas para movilizarse en función de las necesidades.

- Las mujeres dirigentes de los organismos globales de la economía de Aguada de Pasajeros se autodefinen sacrificadas, emprendedoras, con autoridad, respetadas, comprometidas para con la sociedad y en particular con la familia, defienden el criterio que si han podido ascender es el resultado de su esfuerzo personal y el apoyo familiar recibido en determinado momento. Estas características tributan al empoderamiento por lo que se puede establecer que son empoderadas en la esfera personal, las relaciones próximas y con el colectivo de trabajo.

- El hecho de ser Aguada de Pasajeros el municipio más apartado de la cabecera provincial, obliga a la búsqueda de mecanismos que cada vez sean más eficientes en la gestión de Gobierno y dentro de estos la propuesta de integración de diferentes procesos económicos, sociales y culturales que pueden expresarse en la atención social, la superación cultural, la gestión científica,

tecnológica y ambiental, el acceso de mujeres a cargo de dirección y otros ejes en la aspiración de desarrollarnos a partir de nuestras propias potencialidades.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Al Grupo Coordinador del Desarrollo Local del Poder Popular de Aguada de Pasajeros que junto a la Filial Universitaria Municipal promueva la extensión de este estudio a los demás organismos y entidades del territorio para lograr una comparación entre ellos desde la perspectiva de género.

A la Filial Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros que promueva cursos relacionado con el género y las relaciones de poder, donde se potencie la figura femenina.

Bibliografía

“Plataforma de Beijing”. Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. (1995).

.Retrievedfrom<http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm>.

Aguilar Martínez, Lariset. (2010). *“Propuestas de constructos para los modelos femeninos de estudiantes y profesoras de la carrera Estudios Socioculturales”*.

Albuquerque, Francisco, A. Vázquez Barquero, & O. Madoery. (n.d.). *La importancia del enfoque del desarrollo económico local* (Ediciones Homo Sapiens.). Argentina.

Astelarra, Judith. (2005). *¿Libres e Iguales? Sociedad y política desde el feminismo*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.

Benítez, Ileana, & Naranjo, Wilder. (2011). *Mujer y acceso a las estructuras de dirección en la Empresa Portuaria de Santiago de Cuba*.

Bobadilla Díaz, Percy Alberto, & Flores Zavaleta, Judith Josefina. (n.d.). *Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza*. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional.

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

CEDAW. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

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

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

Constitución de la República de Cuba. (n.d.). Cap. IV.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. (n.d.). .

Retrievedfrom<http://www.undp.org/cu/pdhl/Modulo4/use/tema2/doc1.htm>.

- Curtiellas Garrido, Dayana. (2010). *El Modelo de la Masculinidad en la percepción social de la especialidad de danza en las Escuelas de Arte del municipio de Cienfuegos*.
- Empoderamiento de la mujer. (n.d.). .
Retrieved from <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html>.
- Engels, Federico. (1974). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Moscú: Progreso.
- González Olmedo, G., U. T. L. D. (2003). *Metodología de la Investigación I Selección de Lecturas*. La Habana Cuba: Félix Varela.
- Gran Diccionario de la Lengua Española Larousse*. (1995). .
- Guzón Camporredondo, Ada. (n.d.). .
- Hernández Sampier, Roberto. (2003). *Metodología de la Investigación I*. La Habana, Cuba: Félix Varela.
- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. (2010).
. Retrieved from http://www.undp.org/cu/odm_cuba.html.
- Moya R, Marcia. (2004). *Trasmitiendo el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la Hermenéutica feminista* (Impreso por Artes Gráficas Silva.). Ecuador.
- Núñez, Marta. (2008). *Los estudios de género en Cuba y sus aproximaciones metodológicas, multidisciplinarias y transculturales*.
Retrieved from <http://www.cubaliteraria.cu/delacuba/ficha.php?sub=2&id=1787>.
- Oficina Nacional de Estadística. (1998). .
- Oficina Nacional de Estadística. (2007). .
- Oficina Nacional de Estadísticas*. (1999). .
- Oficina Nacional de Estadísticas. (2010). .

Pérez Lanza, C. B. (2010). *Empoderamiento Femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Un Estudio de Caso.*

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

Scott, Joan. (1986). *El género una categoría útil para el análisis histórico.* Retrieved from El género una categoría útil para el análisis histórico.

Anexos

**ESTRUCTURA DE LA POBLACION POR SEXO Y
GRUPOS DE EDADES**
AGUADA DE PASAJEROS



■ Hembras
■ Varones

Gráfico 4

Tabla 1. CARACTERIZACIÓN DEL TERRITORIO POR SECTORES DE LA ECONOMÍA

Sector	Organizaciones			
		T	F	M
Sector Primario	Empresa Agropecuaria Primero de Mayo.	79	32	47
	Granja Agropecuaria Primero de Mayo.	267	16	251
	Empresa Pecuaria Aguada.	526	62	464
Total de trabajadores del Sector Primario		872	110	762
Sector Secundario	Cadena Cubana del Pan.	13	4	9
	Unidad Empresarial de Base Recuperación de Materias Primas.	17	7	10
	Unidad Administrativa Industrias Locales PAMEX.	21	7	14
	Alcoholes Finos de Caña (ALFICSA).	41	13	28
	Empresa Provincial de Mantenimiento y Construcción. Agrupación Constructora # 9.	110	19	91
	Empresa Estatal de Servicios Técnicos de Mantenimiento Vial y Construcción.	151	17	134
	Industria Alimenticia de Aguada de Pasajeros.	178	48	130
Empresa Azucarera Antonio Sánchez.	925	76	849	
Total de trabajadores del Sector Secundario		1456	191	1265
	Estación de Meteorología de Aguada de Pasajeros.	7	1	6
	Oficoda.	11	11	-
	ETECSA.	17	5	12
	Centro Provincial de Vialidad.	26	3	23
	Farmacia "La Principal".	26	23	3
	Banco Popular de Ahorro.	27	20	7
	Banco de Crédito y Comercio.	28	15	13
	Agencia de Correos Aguada de Pasajeros.	32	24	8
	Empresa Eléctrica Aguada de Pasajeros.	51	7	44
	Acueducto y Alcantarillado.	52	13	39
	Establecimiento de Comercialización. Acopio.	57	8	49
	Transporte de Aguada de Pasajeros.	98	21	77
	Unidad Básica de Servicios a la Población.	139	52	87
	Unidad Básica Conejito.	183	85	98
	Empresa Municipal de Comercio y Gastronomía.	713	416	297
	ARTEX.	3	1	2
	Videocuba.	8	6	2
	Palmares Cienfuegos "La Aguada".	37	16	21
	CIMEX S.A.	56	28	28
	Unidad Presupuestada Poder Popular.	72	47	25
	Unidad Presupuestada Municipal de Deportes.	127	78	49
	Unidad Presupuestada de Apoyo a la Actividad Cultural.	133	89	44
	Unidad Presupuestada Municipal de Salud Pública.	1272	844	428
	Unidad Presupuestada Municipal Educación.	1296	951	345
	Unidad Presupuestada Servicios Comunales.	212	77	135

Sector	Organizaciones			
Sector Terciario	Sala de Video.	5	3	2
	Multa.	13	11	2
	Dirección Integral de Supervisión y Control.	20	11	9
	Dirección Municipal Inversionista de Viviendas.	28	11	17
	Dirección Municipal de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.	7	3	4
	Dirección Municipal de los Comité de Defensa de la Revolución.	8	4	4
	Dirección Municipal de la Central de Trabajadores de Cuba.	9	6	3
	Dirección Municipal de la Federación de Mujeres Cubanas.	10	9	1
	Asociación de Combatientes de la Revolución Cubana.	11	6	5
	Comité Municipal de la Unión de Jóvenes Comunistas.	17	10	7
Total de trabajadores del Sector Terciario Beneficiados indirectamente		5369	2915	2454

Tabla 2. Ocupados en la economía por sexos. Estructura horizontal

CONCEPTO	1977	1980	1990	2000	2010
Total de ocupados	11870	12450	14750	15255	13810
Mujeres	2462	2570	3392	4038	4630
Por ciento	20,7	20,6	23,0	26,5	33,5
Hombres	9408	9880	11358	11217	9180
Por ciento	79,3	79,4	77	73,5	66,5

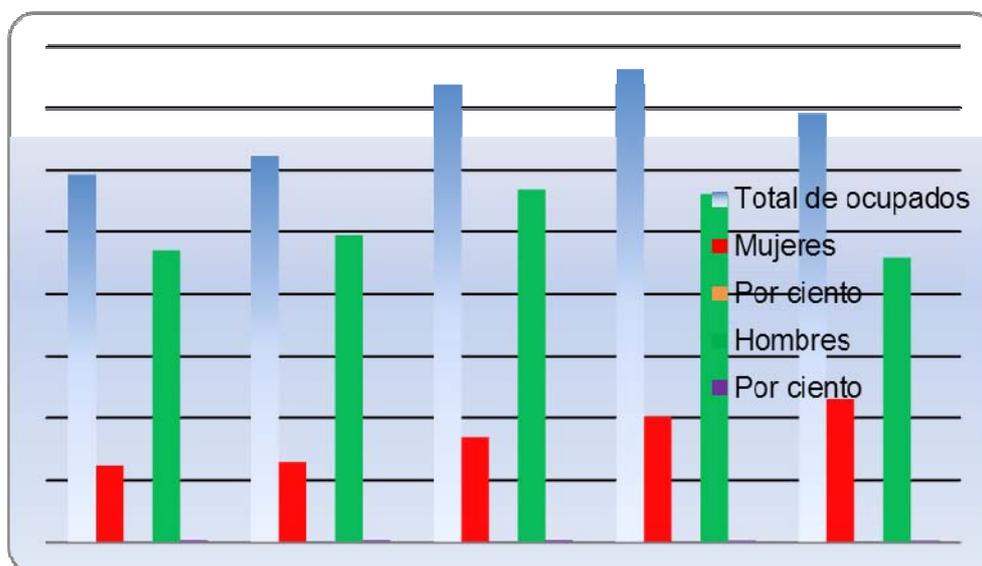


Gráfico 5. Ocupados en la economía por sexos. Estructura horizontal.

Tabla 3. Organismos globales de la economía

No.	Centro de Trabajo Organismos Globales de la Economía	Total de Trabajadores	Total de Mujeres	Total de dirigentes	Dirigentes Mujeres
1	Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI)	15	6	2	2
2	Economía y Planificación	11	8	2	1
3	Finanzas y Precios	15	14	1	
4	Banco de Crédito y Comercio (BANDEC)	30	16	4	2
5	Banco Popular de Ahorro (BPA)	26	20	5	5
6	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	28	24	1	1
7	Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT)	17	16	2	1
8	Centro de Gestión Contable	5	5	1	1
9	Dirección Integral de Supervisión (DIS)	18	16	2	2
10	Multas	14	13	1	0
Total		179	138	21	15

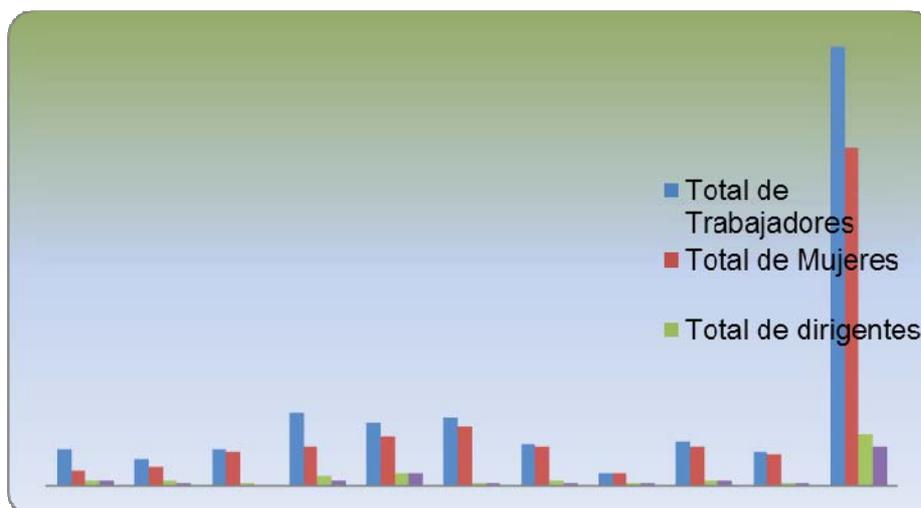


Gráfico 6. Relación de mujeres dirigentes en organismos globales de la economía.

Anexo 5

Guía para el desarrollo de la entrevista.

Fecha:

Hora de comienzo:

Datos generales:

1-Sexo

2-Edad

3-Nivel de escolaridad

4-Cantidad de hijos

5-Años de experiencia en el trabajo

6-Cargo actual

7-Tiempo que lleva en el cargo

8-¿Cómo llega a su posición actual? (vía de acceso)

9-¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección? ¿Por qué?

10-¿En alguna ocasión ha tenido que abandonar un proyecto personal porque su cargo le impide la realización del mismo? Argumente.

11-¿Qué opinión tienen sus familiares acerca de su desempeño en la dirección de su centro de trabajo?

12-¿El hecho de ser mujer se ha presentado alguna vez como obstáculo para su desempeño laboral? Explique ¿por qué?

13-¿Considera usted que en nuestro municipio la mujer dirigente tiene un papel decisivo?

Si _____ No _____ ¿Por qué?

14-¿Considera usted que la política de cuadro de nuestro municipio está bien trazada con respecto al enfoque de género? ¿Por qué?

15-Si usted pudiera calificar la participación de la mujer en cargos de dirección, ¿cómo lo haría?

Buena_____ Regular_____ Mala_____ ¿Por qué?

16-¿Qué haría usted para resolver los problemas de género que aún persisten en nuestra sociedad?

Hora que finaliza la entrevista:

Anexo 6

Encuesta

Estimados compañeros: En los últimos años el país ha venido avanzando en el tema del empoderamiento de la mujer. Realizando un análisis acerca de su papel y posición en la sociedad se puede decir que en Cuba se trata el tema de género como algo primordial para el desarrollo desde el inicio del proceso revolucionario. En la actualidad esto ha cobrado auge y ya vemos a la mujer trabajando en cualquier sector de la economía y realizando funciones que antes eran estrictamente masculinas. Por ello estamos realizando la siguiente investigación, para conocer cómo es la participación de la mujer en cargos de dirección y particularmente como se manifiesta la misma en los organismos globales de la economía. Esperamos su colaboración y sinceridad en la realización de la misma y le informamos que es totalmente confidencial y anónima. Muchas gracias.

Edad: _____

Sexo: _____

Ocupación: _____

Nivel de escolaridad: _____

- 1- ¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección?
Si: _____ No: _____ Casi siempre: _____ ¿Por qué?

- 2- ¿Cree usted que el triunfo revolucionario le ofreció a la mujer la oportunidad de acceder a nuevos peldaños en la esfera laboral que hasta ese momento le resultaban vedados?
Si _____ No: _____ ¿Por qué?

- 3- ¿Alguna vez se ha sentido excluido/a de los cargos directivos? Narre brevemente lo sucedido.

- 4- Teniendo en cuenta su desempeño en la dirección de una entidad, ¿piensa que esto impide que realice su trabajo eficientemente y a la vez se encargue de las tareas del hogar?

- 5- En su opinión ¿Cuáles son las dificultades que confrontan más a menudo en el ejercicio de la dirección? Argumente.
- 6- ¿Considera usted que es difícil para la mujer realizar los quehaceres del hogar, el cuidado y la atención a los hijos, desempeñar responsabilidades como directiva y a su vez no recibir ayuda para cumplir con estas tareas?
Si: _____ No: _____ ¿En su caso qué haría para optimizar esta situación?
- 7- ¿Considera usted que es importante la participación de ambos sexos en la función económica, en la distribución de tareas domésticas, en la libre expresión de sentimientos y necesidades, así como una adecuada comunicación y consenso entre los miembros de la familia?
- 8- A su opinión ¿qué características personales han resultado reforzadas con la experiencia de dirección? (autoestima, independencia, seguridad, conocimientos) ¿Por qué?
- 9- Para usted en qué plano se encuentran:
- La familia
 - El trabajo
 - Los roles de la vida pública
 - Los cargos de dirección
- 10-Si estuviera en sus posibilidades ¿qué haría para lograr una mayor incorporación y ascenso de las féminas a los cargos directivos de los órganos globales?

MUCHAS GRACIAS

Anexo 7

Guía para el desarrollo de la entrevista.

Fecha: 28-05-2012

Hora de comienzo: 2.00 pm

Datos generales:

1-Sexo: F

2-Edad: 39

3-Nivel de escolaridad: Universitaria

4-Cantidad de hijos: 1

5-Años de experiencia en el trabajo: 15

6-Cargo actual: Directora

7-Tiempo que lleva en el cargo: 5

8-¿Cómo llega a su posición actual? (vía de acceso)

Por Reserva de Cuadro.

9-¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección?
¿Por qué?

SI, si eres mujer a la hora de proponerte serán más reticentes, se pensará más la decisión, pues desconfían de la capacidad de la mujer y de la fuerza con

que puedan defender sus planteamientos, además del tiempo que por tu condición de madre o futura madre, tendrás para dedicar al trabajo.

10-¿En alguna ocasión ha tenido que abandonar un proyecto personal porque su cargo le impide la realización del mismo? Argumente.

No he tenido que renunciar a ningún proyecto personal.

11-¿Qué opinión tienen sus familiares acerca de su desempeño en la dirección de su centro de trabajo?

Mi familia tiene una opinión aceptable en cuanto a mi trabajo y los logros alcanzados en él

12-¿El hecho de ser mujer se ha presentado alguna vez como obstáculo para su desempeño laboral? Explique ¿por qué?

Al comenzar mi vida laboral, también comenzó mi vida como mujer adulta, para ocupar cargos directivos generalmente, exigen que debes tener experiencia laboral y por ahí comienza la exclusión, además siempre temen que quedes embarazada y ponen en duda que puedas cumplir con la tarea asignada. Debí sobreponerme y demostrar que las mujeres podemos rendir mucho más de lo que esperan de nosotras

13-¿Considera usted que en nuestro municipio la mujer dirigente tiene un papel decisivo?

Si No ¿Por qué?

La mujer dirigente en nuestro municipio, es la responsable de elevar el criterio que sobre las féminas se tiene desde de punto de vista de Capacidad para Dirigir, debe con su labor diaria y resultados palpables, en los diferentes organismos que representa, trazar un camino de respeto, de compromiso con la sociedad.

14-¿Considera usted que la política de cuadro de nuestro municipio está bien trazada con respecto al enfoque de género? ¿Por qué?

La política de cuadros de nuestro municipio no está bien trazada en cuanto al enfoque de género pues las mujeres dirigentes representan un porcentaje bajo en relación a los hombres, generalmente se promueven compañeros que no están incluidos ni en la lista de reserva, pues presentan las características que el director saliente y que son por lo general las características que exigen los miembros de las diferentes organizaciones que forman el consejo de dirección o las comisiones de cuadro a nivel de provincia y donde han predominado en determinado momento criterios masculinos.

15-Si usted pudiera calificar la participación de la mujer en cargos de dirección, ¿cómo lo haría?

Buena_____ x _____ Regular_____ Mala_____ ¿Por qué?

La mujer posee cualidades que la hacen ser dignas del respeto de los trabajadores como son: Ser ordenadas, tener un trato agradable, ser constantes, receptivas, tener buena presencia, este respeto conlleva a una mejor realización de las tareas por los compañeros que se subordinan a ellas, y existen ejemplos concretos de los logros alcanzados por los organismos globales que dirigen mujeres.

16-¿Qué haría usted para resolver los problemas de género que aún persisten en nuestra sociedad?

Se deben ofrecer cursos de dirección, incentivar en cada organismo global la permanencia de mujeres en cargos directivos.

Hora que finaliza la entrevista: 3.00 pm

Anexo 8

Guía para el desarrollo de la entrevista.

Fecha: 28-05-2012

Hora de comienzo: 2:00 p.m

Datos generales:

1-Sexo: F

2-Edad: 26

3-Nivel de escolaridad: Universitaria

4-Cantidad de hijos: 0

5-Años de experiencia en el trabajo: 4

6-Cargo actual: Directora

7-Tiempo que lleva en el cargo: 2

8-¿Cómo llega a su posición actual? (vía de acceso)

Por Reserva de Cuadro.

9-¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección?

¿Por qué?

Casi siempre es determinante pues se da prioridad a los hombres y las mujeres se alejan un poco de esta tarea debido a la maternidad, el cuidado de los hijos y la responsabilidad de la familia.

10-¿En alguna ocasión ha tenido que abandonar un proyecto personal porque su cargo le impide la realización del mismo? Argumente.

No.

11-¿Qué opinión tienen sus familiares acerca de su desempeño en la dirección de su centro de trabajo?

Mis familiares me apoyan en todo lo personal y lo profesional y se sienten felices con la tarea que realizo.

12-¿El hecho de ser mujer se ha presentado alguna vez como obstáculo para su desempeño laboral? Explique ¿por qué?

No se ha presentado como un obstáculo, pues aún cuando mi experiencia laboral es corta, mi condición de mujer no ha impedido que cumpla y disfrute con mi trabajo.

13-¿Considera usted que en nuestro municipio la mujer dirigente tiene un papel decisivo?

Si No ¿Por qué?

Cada vez se hace más presente la presencia de la mujer como dirigente en nuestro municipio, ya se evidencian logros en cada organismo liderado por mujeres y esto incentiva a los trabajadores, lo que redundará sin lugar a dudas a un mejor trabajo.

14-¿Considera usted que la política de cuadro de nuestro municipio está bien trazada con respecto al enfoque de género? ¿Por qué?

No está bien trazada pues se les da prioridad a los hombres y las mujeres representan un porcentaje muy bajo, aunque en los organismos globales se aprecia el empoderamiento de la mujer ocupando cargos de dirección.

15-Si usted pudiera calificar la participación de la mujer en cargos de dirección, ¿cómo lo haría?

Buena x Regular Mala ¿Por qué?

La mujer ha dado muestras de que se debe y se puede contar con ella, para representar en cargos de dirección a organismos.

16-¿Qué haría usted para resolver los problemas de género que aún persisten en nuestra sociedad?

Pienso que sería importante ofrecer cursos de dirección a todas las mujeres que les guste esta rama y darles la posibilidad también a las mujeres jóvenes para que se vayan adiestrando e invitar directoras que ya estén ejerciendo para que expresen sus experiencias en estos cursos

Hora que finaliza la entrevista: 12:30

Anexo 9

Encuesta

Estimados compañeros: En los últimos años el país ha venido avanzando en el tema del empoderamiento de la mujer. Realizando un análisis acerca de su papel y posición en la sociedad se puede decir que en Cuba se trata el tema de género como algo primordial para el desarrollo desde el inicio del proceso revolucionario. En la actualidad esto ha cobrado auge y ya vemos a la mujer trabajando en cualquier sector de la economía y realizando funciones que antes eran estrictamente masculinas. Por ello estamos realizando la siguiente investigación, para conocer cómo es la participación de la mujer en cargos de dirección y particularmente como se manifiesta la misma en los organismos globales de la economía. Esperamos su colaboración y sinceridad en la realización de la misma y le informamos que es totalmente confidencial y anónima. Muchas gracias.

Edad: ____39____

Sexo: Femenino

Ocupación: Directora Finanzas Y Precios

Nivel de escolaridad: Superior

11--¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección?

Si: __ X __ No: _____ Casi siempre: __x__ ¿Por qué?

Es casi siempre determinante pues se cree generalmente que los hombres son más idóneos para puestos de dirección pues la mujer puede presentar dificultades al cumplir tareas por su condición de madre y puntal principal de la familia.

12-¿Cree usted que el triunfo revolucionario le ofreció a la mujer la oportunidad de acceder a nuevos peldaños en la esfera laboral que hasta ese momento le resultaban vedados?

Si__ x __ No: _____ ¿Por qué?

Al triunfo Revolucionario ofreció a la mujer la oportunidad de superarse, se creo la FMC y se abrieron cursos para que aprendieran diferentes oficios,

luego se crearon los Círculos infantiles y la mujer pudo delegar en ellos su responsabilidad de madre e insertarse al trabajo y así ayudar a la economía familiar.

13-¿Alguna vez se ha sentido excluido/a de los cargos directivos? Narre brevemente lo sucedido.

Ser mujer es el primer impedimento para ocupar cargos directivos, pues se cree erróneamente que somos incapaces de enfrentar situaciones difíciles por nuestro carácter más dócil que el del hombre y por nuestra condición de madres o futuras madres.

14-Teniendo en cuenta su desempeño en la dirección de una entidad, ¿piensa que esto impide que realice su trabajo eficientemente y a la vez se encargue de las tareas del hogar?

Las mujeres somos capaces de cumplir con nuestro rol como madres eficazmente y además desempeñarnos como dirigentes y tener éxito, pues nuestro coeficiente intelectual no es menos que el del hombre y precisamente si sabemos llevar adelante la familia, educar a nuestros hijos, estar dispuestas siempre al dialogo, muchas veces la mujer dirigente obtiene logros iguales o mejores que el hombre dirigente.

15-En su opinión ¿Cuáles son las dificultades que confrontan más a menudo en el ejercicio de la dirección? Argumente.

16-¿Considera usted que es difícil para la mujer realizar los quehaceres del hogar, el cuidado y la atención a los hijos, desempeñar responsabilidades como directiva y a su vez no recibir ayuda para cumplir con estas tareas?

Si: ___ x ___ No: _____ ¿En su caso qué haría para optimizar esta situación?

Antes de tomar cualquier decisión se debe contar con la familia, sin su apoyo la tarea emprendida fracasará o se hará muy difícil, exigirá un esfuerzo mayor.

17-¿Considera usted que es importante la participación de ambos sexos en la función económica, en la distribución de tareas domésticas, en la libre expresión de sentimientos y necesidades, así como una adecuada comunicación y consenso entre los miembros de la familia?

Pienso que la comunicación es la base de las relaciones, si hay una buena comunicación la relación entre las personas funcionará sin problemas, con la pareja y con los hijos, es imprescindible la distribución de las tareas del hogar, sobre la base del respeto a sus actividades personales, que no pueden ser obstaculizadas , pero tampoco se le debe dar preferencia, cada labor emprendida por cualquier miembro de la familia es importante y todos deberán contribuir a que cada uno se supere y cumpla sus aspiraciones.

18-A su opinión ¿qué características personales han resultado reforzadas con la experiencia de dirección? (autoestima, independencia, seguridad, conocimientos) ¿Por qué?

Al asumir un cargo de dirección se refuerzan determinadas características como la reafirmación los conocimientos , pues estás constantemente haciendo uso de ellos, ya sea para controlar o para dar ideas para solucionar cualquier situación, te sientes segura, pues estás en contacto con los subordinados y te sientes responsable por sus actos y a la vez amparada por ellos. Nos sentimos útiles y realizadas personal y profesionalmente pues reciben el reconocimiento de sus compañeros por la eficacia de su labor y las horas dedicadas al mismo.

12 -Para usted en qué plano se encuentran:

- La familia (1er)
- El trabajo (2do)
- Los roles de la vida pública (4)
- Los cargos de dirección(3)

19-Si estuviera en sus posibilidades ¿qué haría para lograr una mayor incorporación y ascenso de las féminas a los cargos directivos de los órganos globales?

Se deben ofrecer cursos de dirección, incentivar en cada organismo global la permanencia de mujeres en cargos directivos.

Anexo 10

Encuesta

Estimados compañeros: En los últimos años el país ha venido avanzando en el tema del empoderamiento de la mujer. Realizando un análisis acerca de su papel y posición en la sociedad se puede decir que en Cuba se trata el tema de género como algo primordial para el desarrollo desde el inicio del proceso revolucionario. En la actualidad esto ha cobrado auge y ya vemos a la mujer trabajando en cualquier sector de la economía y realizando funciones que antes eran estrictamente masculinas. Por ello estamos realizando la siguiente investigación, para conocer cómo es la participación de la mujer en cargos de dirección y particularmente como se manifiesta la misma en los organismos globales de la economía. Esperamos su colaboración y sinceridad en la realización de la misma y le informamos que es totalmente confidencial y anónima. Muchas gracias.

Edad: ____26____

Sexo: ____ F ____

Ocupación: ____ Ingeniera en Ciencias Informáticas ____

Nivel de escolaridad: ____ Universitaria ____X____

20--¿El género será una determinante para la ocupación de cargos de dirección? Si: __ X __ No: _____ Casi siempre: _____ ¿Por qué?

Casi siempre es determinante pues se da prioridad a los hombres y las mujeres se alejan un poco de esta tarea debido a la maternidad, el cuidado de los hijos y la responsabilidad de la familia pero pienso que si a uno le gusta, se esfuerza y demuestra sus cualidades puede llegar a ser lo que desea.

21-¿Cree usted que el triunfo revolucionario le ofreció a la mujer la oportunidad de acceder a nuevos peldaños en la esfera laboral que hasta ese momento le resultaban vedados?

Si ____ x ____ No: _____ ¿Por qué?

Si pues con el triunfo de la revolución se abrieron muchas puertas como fueron la Campaña de Alfabetización y además la FMC comenzó a ofrecer

cursos sobre labores domésticas que fueron insertando a la mujer al mundo del trabajo y el estudio.

22-¿Alguna vez se ha sentido excluido/a de los cargos directivos? Narre brevemente lo sucedido.

Al concluir mis estudios universitarios resultó un cambio muy fuerte al enfrentarme al trabajo, pues son otros métodos y estilos que nos excluyen de los cargos directivos simplemente por la falta de experiencia y aunque no de manera explícita por ser mujeres, igualmente existe la desconfianza de los compañeros de trabajo en cuanto a los conocimientos que tenía y por tanto muestran reservas en relación con las tareas que te asignan en la entidad.

23-Teniendo en cuenta su desempeño en la dirección de una entidad, ¿piensa que esto impide que realice su trabajo eficientemente y a la vez se encargue de las tareas del hogar?

24-Siempre que la familia apoye las tareas que uno realiza tanto en lo profesional como en el hogar pienso que fluyan eficientemente ambas labores.

25-En su opinión ¿Cuáles son las dificultades que confrontan más a menudo en el ejercicio de la dirección? Argumente.

La principal dificultad que se afronta en la dirección es la carencia de recursos y las dificultades con la calidad del servicio que son importantes en la realización del trabajo, además de las dificultades que se presentan con la pareja debido a la incomprensión con el tiempo empleado al trabajo unidos a los problemas de salud que se presentan por el stress.

26-¿Considera usted que es difícil para la mujer realizar los quehaceres del hogar, el cuidado y la atención a los hijos, desempeñar responsabilidades como directiva y a su vez no recibir ayuda para cumplir con estas tareas?

Si: ___ x ___ No: _____ ¿En su caso qué haría para optimizar esta situación?

Es muy importante la comunicación con la familia, y sobretodo que comprendan lo importante que resulta para uno desarrollarse profesionalmente y contribuyan en la tareas del hogar y además nos ayuden y aconsejen en cualquier problema que se nos pueda presentar tanto en lo profesional o como en lo personal.

27-¿Considera usted que es importante la participación de ambos sexos en la función económica, en la distribución de tareas domésticas, en la libre expresión de sentimientos y necesidades, así como una adecuada comunicación y consenso entre los miembros de la familia?

Resulta sumamente importante la contribución de los miembros de la familia, sobretodo de la pareja en las tareas del hogar, pues es muy difícil llegar al hogar después de un día de trabajo agotador y enfrentarse a todas las tareas pendientes, la cocina, el cuidado de los niños que no pueden esperar; sin embargo si existe la colaboración de la familia todo sería más placentero y juntos pudiéramos agilizar el trabajo en el hogar.

28-A su opinión ¿qué características personales han resultado reforzadas con la experiencia de dirección? (autoestima, independencia, seguridad, conocimientos) ¿Por qué?

La experiencia que ofrece la dirección fortalece determinadas características como la independencia, la seguridad, la ganancia de conocimientos y sobretodo la realización en el desarrollo profesional.

29-Para usted en qué plano se encuentran:

- La familia
- El trabajo
- Los roles de la vida pública
- Los cargos de dirección

30-Si estuviera en sus posibilidades ¿qué haría para lograr una mayor incorporación y ascenso de las féminas a los cargos directivos de los órganos globales?

Pienso que sería importante ofrecer cursos de dirección a todas las mujeres que les guste esta rama y darles la posibilidad también a las mujeres jóvenes para que se vayan adiestrando e invitar directoras que ya estén ejerciendo para que expresen sus experiencias en estos cursos.