



Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”

Facultad de Estudios Socioculturales

Departamento de Educación a Distancia

*Tesis presentada en opción al grado de Licenciado en Estudios
Socioculturales*

*La mujer en cargos de dirección en la
Empresa Provincial de la Industria
Alimenticia: un estudio de caso*

Autor: Ibis Izquierdo López

Tutora: Lic. Cintia Beatriz Pérez Lanza

Cienfuegos

2014



Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” como parte de la culminación de los estudios en la especialidad de Licenciatura es Estudios Socioculturales, por la autora Ibis Izquierdo López, autorizando a que el mismo sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos ni publicado sin la aprobación de la Universidad.

Autor del trabajo

Los abajo firmantes, certifican que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdos de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Información

Nombres, Apellidos y Firma.

Computación

Nombre, Apellidos y Firma.

Tutor: Cintia B Perez Lanza

Pensamiento



*La belleza de la mujer no esta en la ropa que lleve,
la figura que tenga, o la manera en que se peine, la
verdadera belleza se refleja en su alma, en su
dirección y cohesión ante "cualquier tarea
que emprenda."*

Dedicatoria



*A la mujer que es mi madre, a la mujer que será mi
niña querida, a las mujeres del mundo y a la mujer
esforzada y valiente que soy..... , Y a ti en la
distancia*

Agradecimientos



At mi tutora

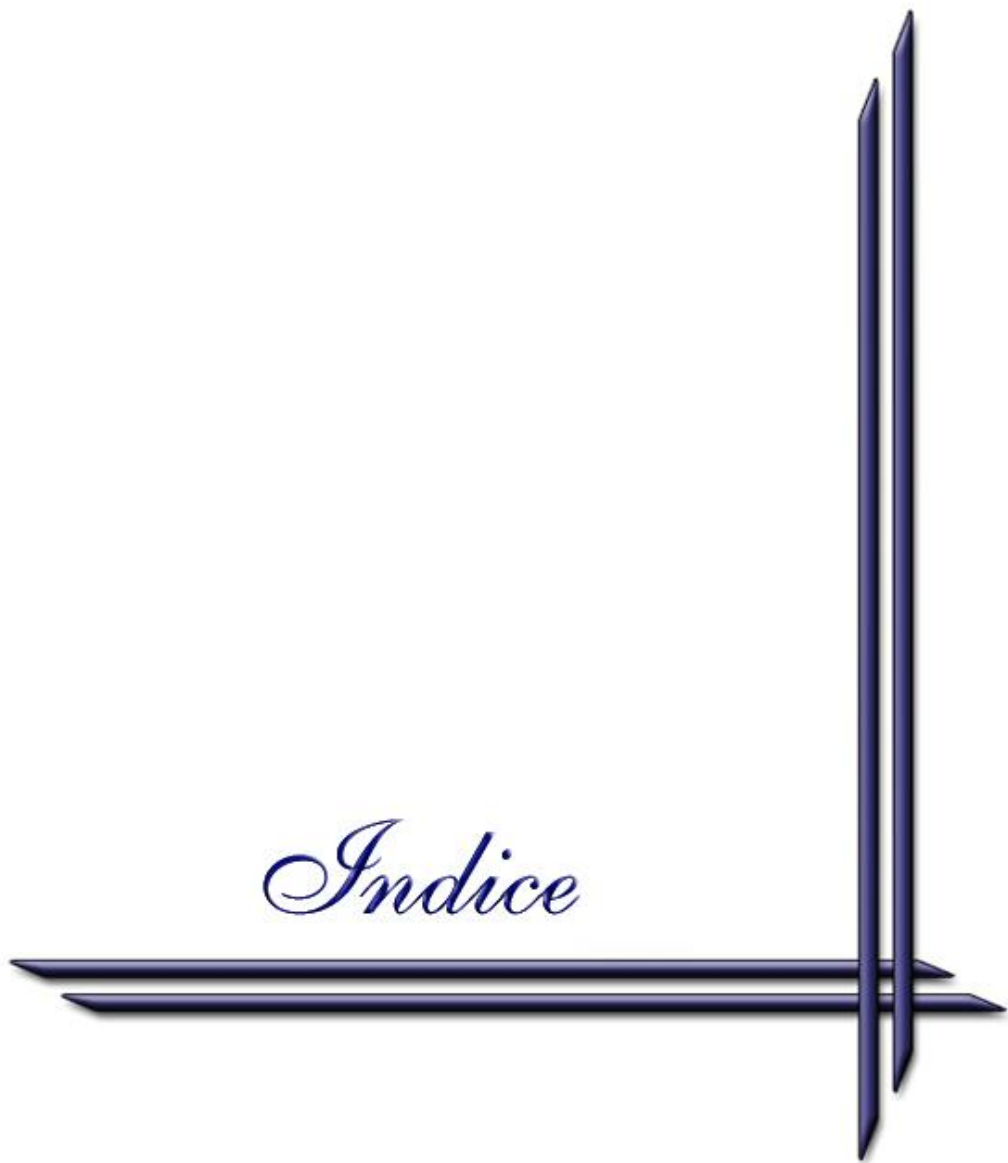
Resumen



Resumen

La presente *investigación* ***La mujer en cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos: un estudio de caso*** pretende dar solución a la interrogante ¿Cómo se manifiesta el sexo femenino ante el cumplimiento de sus funciones como cuadro. La respuesta se encuentra en el análisis de las modificaciones que han ocurrido en esta empresa y que potencian la participación de la mujer. En este estudio se utilizó el Estudio de caso como proceder metodológico que permite evidenciar las peculiaridades que ocurren en el la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos. La novedad e importancia de esta investigación se encuentra en las formas en que se asume la participación por parte de las mujeres en dicha entidad, teniendo en cuenta los estereotipos que se reproducen en la sociedad patriarcal y que condicionan el acceso y la presencia de las féminas en los cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos.

Indice



Introducción

CAPÍTULO I. Antecedentes teóricos e históricos para la comprensión de la mujer di

1.1 Los estudios de genero

1.1.1 Los estudios de genero y la mujer

1.2. Estudios de Género. En Cuba

1.4 Estudios de genero. la mujer Cienfueguera .

Capitulo II Diseño metodológico de la investigación para el estudio de mujeres en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia.

2.1 Paradigma metodológico de Investigación

2.2 El estudio de caso como De investigación

2.3 Tipo de estudio

2.4 selección métodos y técnicas de investigación

2.5 Población y muestra de estudio.

2.6 la triangulación

Capitulo III Análisis de los resultados de la investigación sobre mujeres dirigentes de primer nivel en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.1 Caracterización de la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.2 Caracterización Socio demográfica de las mujeres dirigentes de la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.3 Cómo ocurre el proceso de promoción y acceso a los cargos de dirección en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.4 Participación de la mujer en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.5 Forma de organización del trabajo y toma de decisiones de las mujeres dirigentes en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.6 Relación de mujeres dirigentes en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.7 Factores que condicionan la presencia de la mujer en cargos directivos y barreras que frenan el desarrollo de la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de

Cienfuegos.

3.8 Consideraciones Generales

INTRODUCCIÓN

El género establece una apertura organizadora de las relaciones sociales que sin dudas ocasiona distintas derivaciones sociales en las escales jerárquicas, distinciones y condiciones diferenciales para las personas. Por lo que el género y el poder están intrínsecamente interrelacionados entre si logrando procesos afines según la participación social en el mismo proceso productor de las relaciones sociales.

Para el buen uso del conocimiento los estudiosos del genero han usado este con el fin de establecer diferencias entre los hombres y las mujeres visto así por la comunidad científica para pronunciarse en los estudios de hombres y mujeres construidas socialmente las cuales desempeñan sus roles tanto en le trabajo, en el espacio doméstico y público y en las relaciones de poder que se derivan precisamente de las diferencias de género (construcción social) y no del sexo (constitución biológica).

En acercamiento a diferentes referencias de los estudios del genero se platica de exclusión y alejamiento hacia el sexo Femenino intentándose valorar las diferencias entre ambos sexos haciendo alusión a la distribución de bienes, servicios, prestigio y poder. En aquellas sociedades en las que hay desigualdades sistemáticas en su distribución, se podría afirmar que existe desigualdad de género, sin embargo se ha demostrado a su vez que en un sistema social que se practique la igualdad los roles de género se manifiestan indispensablemente similares, justos y equitativos valorándose de forma satisfactoria por la sociedad en cuestión. Pues es la propia sociedad la que establece valores genéricos predominantes, como lo son los patrones culturales, conductas sociales adecuadas dentro del comportamiento entre las personas cono principal eslabón de la sociedad, que su vez construyen y educan la sexualidad de la persona, que se ha revelado auténticamente, a partir de la diferenciación de dos grandes grupos humanos: mujeres y hombres, desde el punto de vista biológico, psicológico y social, de ahí que la humanidad ha atribuido rasgos y características a ambos, distinguiéndolos como femeninos y masculinos, y que conceptualmente constituyen el

género, el cual, a través del estudio de las definiciones y las perspectivas con que ha sido analizado, se considera, como una construcción socio-histórica-cultural donde se aglomeran un ligado de creencias, modos de comportamientos, interpretaciones, y representaciones que la sociedad asigna a cada persona según su sexo, y establece así distinciones entre mujeres y hombres, que mezcladas por las particulares socioculturales de la época y por las manifestaciones orgánicas y psicológicas de cada persona se condescienden como lo masculino y lo femenino, de esta manera, la diferencia dentro de la variedad del ser humanos y por hender en sus grupos de feminidad y masculinidad, como representación insigne del proceder y la ecuanimidad de mujeres y hombres, así como el procedimiento de características apreciaciones de sus proceder ante rol de género que varía ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos.

El matiz del género accede a investigar y vislumbrar las particularidades que puntualizan el comportamiento de mujeres y hombres de manera definida, así como sus similitudes y sus disconformidades, y ha sido el efecto de la labor teórica desarrollada por las académicas feministas en la búsqueda por brindar elementos hacia la exclusión de la desigualdad, en las comunidades sociales por lo que se atribuye importancia a trabajar desde una perspectiva de género, que de acuerdo con Marcela Lagarde, (1997), "...se conoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo".

La femineidad a manera primogénita para el empoderamiento, tildar y criticar al sistema social, económico y cultural por dos razones fundamentales: porque se basa en la discriminación, provocando grandes diferencias en el reparto de recursos, derechos y poder y porque no proporciona bienestar ni a hombres ni a mujeres.

Los estudios sobre ciencia, tecnología y género, dentro de su heterogeneidad, comparten un objetivo político: la oposición al sexismo y androcentrismo reflejados en la práctica científica. Este tipo de análisis se han desarrollado de formas diversamente sofisticadas siguiendo los caminos marcados por la filosofía general, el pensamiento político y la filosofía de la ciencia, pero todos ellos reconocen un pasado común ligado a la segunda ola del movimiento feminista, el movimiento de liberación de la mujer de los

años 60 y 70 (González García, 1998b). En estos años de mayor auge toman un curso de interés por lograr la eliminación de la diferencia entre mujeres y hombres.

Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Suecia, fueron los primeros países en el mundo en iniciar estos estudios y se comienza entonces a deliberar los modelos patriarcales auténticos de la sociedad a partir de estudios sobre virilidad, impulsados precisamente por los estudios feministas y sobre la realidad de la mujer. En relación a Latinoamérica, el trabajo de las académicas y académicos en la región constituyen concentraciones de teorías planteadas primariamente en Europa y Estados Unidos. En Cuba, a diferencia de estos países, los estudios de género surgieron de manera involuntaria e inconsciente en la segunda mitad de los años 80 y más intensamente a partir de los años 90, en un acontecer natural a partir de los propios requerimientos de las labores, y las exacciones macro sociales para las que son vitales los cambios. Por otra parte, el desconocimiento, la confusión, los prejuicios y la resistencia que existió en el país con respecto al feminismo, obstaculizó en gran medida la aparición temprana de los estudios desde una perspectiva de género. (González, 2005)

La mujer cubana en el modernismo se halla sometida por una larga tradición que recoge la preponderancia del feminismo y el enfoque patriarcal de la sociedad en la que se exime. Por lo que su acicate esta concentrado en discernir su labor por las disimiles vías dentro de una sociedad cambiante que ha logrado que ella se convierta en una representación trascendental dentro de la población genérica de aquellos años, estos cambio traen como consecuencia que se tracen las mujeres cubanas retos que les proporcionen destacarse por, los diferentes caminos fortificando y consolidando los papeles de madre, esposa y la penetración en la existencia de la vida gubernamental.

Cuba exhibe hoy ante el mundo su brío en la estrategia política inquebrantable que sometidas a las crisis económicas que el bloqueo ha impuesto al país, se ostenten indicadores de carácter social equiparables a los de países del primer mundo; y que condescendiente y benignas política insiste diariamente en lograr una sólida posición en la vida económica, política y social visto así en los sistemas de trabajos que le país expone a la sociedad. Ejemplo de ello es la numerosidad de mujeres que ocupan cargos estatales y administrativos en varios ministerios y en los escaños de la asamblea

nacional como resultado de las estrategias gubernamentales de promoción y el desarrollo de la mujer de la mujer. Actualmente son mujeres las máximas titulares de los Ministerios de Finanzas y Precios, Comercio Interior, Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología, Justicia, Instituto de Recursos Hidráulicos, de la Industria Alimenticia y la Contraloría General de la República.

El interés político del Gobierno de Cuba esta centrado en el incremento de la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en igualdad de condiciones que los hombres, como expresó el Presidente del Consejo de Estado y de Ministros Raúl Castro:...”persistiremos en la voluntad de que siga creciendo la representación femenina en este órgano y en todas las instituciones del país”, se pone de manifiesto en el Consejo de Estado recientemente electo, que de sus 31 miembros el 41,9 % son mujeres; la Asamblea Nacional fue renovada en un 67,26 % y las mujeres elevaron su participación hasta el 48,86 % y de las 15 provincias del país, en 10 resultaron electas mujeres para presidir las Asambleas Provinciales del Poder Popular.

El procedimiento del sistema cubano trabaja en el logro y desarrollo de significativos cambios con la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC), coyuntura que sirve de marco para el incremento de la participación femenina en la esfera de la dirección. La contribución de las mujeres, con elevados índices de preparación técnica y profesional, puede tener un importante peso dentro de las modificaciones que se proyectan hacia el interior de las empresas y por consiguiente ellas pueden alcanzar un mayor protagonismo en el desarrollo económico y social del país, para que ello se logre, depende de la convergencia de intereses individuales y sociales en una estrategia coherentemente concebida. Esta reflexión pone en evidencia, que el estudio acerca de la participación social femenina en la industria, particularmente en la esfera de dirección debe tener en cuenta las posibilidades reales que se les presentan a las mujeres para ejercer un mayor protagonismo en el marco de las relaciones sociales e intergenéricas, a partir del escenario en el que se desempeñan, de esta manera, en dependencia de las posibilidades y oportunidades, ellas pueden valorar las vías para el logro de la realización personal e incluirlas en sus proyectos de vida.

Alcanzar la equidad de género en todas las esferas del país como prioridad del Partido y el Gobierno, se puso de manifiesto en la aprobación de los Objetivos de Trabajo en la Primera Conferencia Nacional del PCC, mediante el Objetivo 75 que plantea: “Lograr un incremento progresivo y sostenido en la promoción de mujeres, negros, mestizos y jóvenes a los cargos de dirección, a partir de los méritos, resultados y cualidades personales de los propuestos”. (VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, 2011), de ahí la necesidad de accionar sobre las limitaciones y obstáculos que se deben vencer para dar cumplimiento al objetivo aprobado.

No obstante, a pesar de la consolidación de la presencia de la mujer entre la población activa y el cambio de su papel tradicional en la sociedad, su participación en la esfera de la dirección no se manifiesta por igual en cada una de las actividades empresariales.

En la empresa Provincial de la Industria Alimenticia en la provincia de Cienfuegos las mujeres no tienen un protagonismo en las funciones de dirección, no existe equidad de género en la composición de los cargos directivos, lo que se evidencia en la composición de la fuerza laboral, donde son mujeres el 39 % y de ellas son cuadros el 23 %, que con relación al total de cargos de cuadros cubiertos representa el 22 %.

En el sector económico el sexo femenino ha escalado a altos niveles de dirección. La maniobra diseñada por la máxima dirección del país ha concedido valorar las circunstancias específicas en los disímiles sectores para que en aras de involucrara a, las organizaciones gubernamentales, lograr acciones específicas, como talleres con mujeres directivas en todas las jurisdicciones del país y a nivel nacional, donde se han debatido disímiles argumentos en beneficio al género femenino, aportando a la eficaz meditación, y razonamiento del tema que incide positivamente en superiores resultados de la integración de las mujeres a estas actividades. Se han aplicado sistemas de reconocimiento a las mujeres que se han destacan en sus cargos a diferentes instancias, lo que ha comprendido Organismos Estatales, Organizaciones de Masas, Sindicatos, la familia y la comunidad y se progresa en la construcción de exposiciones e investigaciones sobre el tema de la Mujer en cargos de Dirección, aplicándose ya por algunos organismos las medidas derivadas de éstas.

Es una realidad que es insuficiente la participación de la mujer e cargos decisorios en el sector alimentario lo que desentona con la exigencia del país reflejada en su conferencia del PCC con la promoción femenina en los diferentes niveles de dirección en todos los sectores de la economía. Es por ello que a partir de la necesidad e importancia de realizar estudios de género en el sector Alimentario cubano en general, y en particular en provincia de Cienfuegos, desde la perspectiva que se ha apuntado, se plantea como **Problema de investigación**: **¿Cómo se manifiestan la presencia de la mujer en la dirección de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos?**

Para un superior perfeccionamiento y desarrollo de la investigación se formulan las consecuentes preguntas analíticas:

¿Qué rasgos caracterizan a la mujer directiva de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos?

¿Cuál es la situación de la mujer en la dirección de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos, que nivel de dirección ocupan y qué papel desempeña en la toma de decisiones?

¿Cuáles son las causas que impiden o facilitan la presencia de la mujer en cargos de dirección de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos?

Objetivos generales y específicos de investigación

La presente investigación está encaminada a conocer las relaciones de género en la ocupación de cargos directivos y el papel de la mujer cuadro en el sector alimentario, a partir del análisis de la situación de la mujer en la dirección de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos, para lo que se formulan los objetivos de investigación, que responden tanto a la descripción de los datos, como a la interpretación de estos.

Objetivo general de investigación:

- Valorar la situación de la mujer en la dirección de la Empresa de la Industria Alimenticia de Cienfuegos

Objetivos Específicos

- Caracterizar a las mujeres que ocupan cargos de dirección en la Empresa de la Industria Alimenticia de Cienfuegos
- Describir la participación de la mujer en el desempeño de cargos de dirección y su relación con los subordinados en la Empresa de la Industria Alimenticia de Cienfuegos.
- Analizar los factores que condicionan la presencia de mujeres en cargos directivos y las barreras que frenan su desarrollo en la Empresa de la Industria Alimenticia de Cienfuegos

La importancia de esta investigación esta centrada en la erradicación de barreras que persisten en le camino del hombre partiendo desde su análisis presente investigación es importante toda vez que contribuye al análisis de las barreras que existen en el camino hacia el logro de la equidad entre hombres y mujeres en las relaciones de poder direccional en el sector alimentario de la provincia de Cienfuegos, aparejado con las prioridades de la política económica y social del acerca del papel que realiza la mujer en la gestión, su participación en la toma de decisiones y las oportunidades que le ofrece la estructura social para la promoción al ejercicio del poder, lo cual pretende la meditación, análisis de la maniobra ideada, para enaltecer la integración de la mujer a la función directiva, a fin de beneficiar el progreso nacional, la ejecución de los derechos humanos y el perfeccionamiento de la de la calidad de vida.

El trabajo investigativo está distribuido en tres (3) capítulos: Capítulo I Género y poder en el Sector Alimentario de Cienfuegos. Aspectos básicos de interpretación, que realiza un análisis del comportamiento histórico-social de las relaciones entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder en la esfera de la dirección empresarial y en particular en el sector Alimentario de Cienfuegos , que facilitó la elaboración del marco teórico de

la investigación y realiza un resumen de la situación de la mujer en el mundo laboral cubano, elemento indispensable para comprender la importancia del desarrollo del estudio de las relaciones de género en la toma de decisiones.

El Capítulo II Fundamento y desarrollo metodológico de la investigación, en el cual se realiza una caracterización de la Entidad objeto de estudio y su entorno, así como se define la base metodológica para la investigación: tipo de investigación, métodos, técnicas y procedimientos para la recogida e interpretación de los datos.

El Capítulo III Presentación y análisis de los resultados de la investigación que muestra los principales resultados del análisis de la información obtenida.

Se finaliza con las conclusiones de la investigación, recomendaciones y bibliografía utilizada para el desarrollo del estudio, así como se adjuntan los anexos que ofrecen datos e informaciones relativas a los diferentes capítulos.

Para el desarrollo de esta investigación se consultaron fuentes bibliográficas de actualidad, como son los lineamientos y objetivos del Partido Comunista de Cuba, así como información obtenida a través del acceso a los sitios relacionados con el tema en Internet.

CAPÍTULO I: Antecedentes teóricos e históricos para la comprensión de la mujer, Dirigente en Cuba. Fundamentación Teórica.

Introducción

El capítulo primero de la investigación aborda elementos de género que pretenden extender en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia el mayor número de mujeres dirigentes en la entidad, por lo que se hurga profundamente en los antecedentes que han dado al traste de las principales causas de negatividad en nuestro país.

1.1 Los estudios de género

Los estudios y definiciones relacionadas con el género y expone el análisis del comportamiento histórico-social de las relaciones entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder, en la esfera de la dirección empresarial y en particular en el Sector Alimentario, lo que facilitó la elaboración del marco teórico de la investigación, encaminado a determinar el estado del técnica y de la práctica de las relaciones de género en la dirección, desplegado a través del análisis bibliográfico de la literatura internacional y nacional apoyada en los estudios más recientes sobre el tema y los aportes de diferentes autores para ampliar el conocimiento, que propicia el rigor científico de los procesos que se realizan durante la investigación. Las publicaciones sobre mujeres en el terreno de la dirección, han ganado legitimidad en la medida en que aumenta la participación de las mujeres profesionales en el mercado profesional y se arrojan en forma progresiva roles importantes en la dirección y los niveles medios de las empresas públicas y privadas. Uno de los objetivos principales de estos estudios ha sido medir y caracterizar la participación femenina según sectores y niveles directivos, mientras otros han explorado las dinámicas organizacionales, los menos son los que se refieren al desarrollo de las carreras profesionales y los estudios de la identidad. (González, 1999)

Consta una amplia relación bibliográfica que describe los estudios de género a nivel mundial el cual refleja diferentes términos existentes al referirse biológicamente éstos son sexo y género comparativamente, persistiendo en ello las palpables diferencias entre las mujeres y los hombres, las nociones de género y sexo autores como (Stoller, 1973; Rubin, 1975; Money, 1982; Scott, 1990; Butler, 1990, 2001; Ramos, 1991; De Lauretis, 1990, 2000; Del Carmen, 1993; Riquer, 1993; Córdova, 1996; Lagarde, 1996, 1997,

2002; Lamas, 1996, 2004; Burin, 1998; Barbieri, 2000) han tratado el tema abordando diferentes criterios y de acuerdo con Marcela Lagarde (1996), el género es el conjunto de atributos, atribuciones y características asignadas al sexo. Luego profundiza y explica que hay que reconocer, primero, que bajo esta definición subyace una hipótesis teórica; “el conjunto de características asignadas al sexo”. Este conjunto de características que tradicionalmente pensábamos como de origen sexual, en realidad son históricas, por eso decimos que las características son “atribuidas”. El hecho “atributivo” es un hecho histórico. Apunta que género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en las sociedades, en los seres humanos y sus relaciones en el campo político y cultural.

En la obra de Teresa De Lauretis (1990), se expresa que “el género como la sexualidad, no es una propiedad de los cuerpos ni algo existente desde el origen de los seres humanos, sino que es un conjunto de efectos producidos sobre los cuerpos, los comportamientos y las relaciones sociales; al mismo tiempo que constituye una construcción sociocultural, es un aparato semiótico, esto es, un sistema de representaciones que asigna significado a los individuos dentro de la sociedad”.

El aporte De Lauretis se basa en la explicación, de la fuerte influencia de las relaciones sociales y los intercambios socioculturales sobre el género, el cual se construye en estrecho vínculo con las cotidianidades, de cuya característica parte, la diferenciación de las personas dentro de un mismo género y la diversidad de roles representados.

Para Scott (1990), género es 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. Esta autora, cuya sistematización de los componentes e implicaciones del género son consideradas de las más completas y ponderadas, entiende el género como el elemento constitutivo de las diferencias percibidas entre los sexos. Introduce la dimensión histórica y la del poder relacional en estas diferencias. Llama la atención sobre la expresión del poder en la construcción cultural de las desigualdades a partir de las diferencias de género, al respecto nos advierte que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones

sociales basado en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una primera forma de significar las relaciones de poder. Es el primer campo en el cual el poder es articulado”. (Scott , 1995; citado en Nora, 2003)

Resultan relevantes las ideas de Scott sobre el género, pues tal categoría no sólo se conforma a partir de las relaciones sociales, sino también influye en los tipos de relaciones que se crean, ya que la sociedad establece relaciones de poder, dominación, y exclusión, a partir de los comportamientos, actitudes, privilegios que designa para cada género. Tan importante es la relación sociedad-género que muchos teóricos aluden en sus concepciones, a elementos de esta relación.

El género es el conjunto de relaciones sociales que, basadas en las características biológicas, regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres. Se trata de una construcción social, de un conjunto de relaciones con intensidades específicas en tiempos y espacios diversos. (Ramos, 1991; citado en Pérez, 2010)

El concepto expresado anteriormente enfatiza en la formación de las especificidades de cada género a partir de la cultura y del conjunto de creaciones, acciones y conductas que ella supone, distinguiéndose entonces, lo femenino y lo masculino a través de lo que se nombra cultura de géneros.

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

El género está constituido por una serie de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, diferencia a los hombres de las mujeres, por lo que es fácil comprender que si se tienen en cuenta todos estos elementos, el género está permeado de una serie de factores muy complejos, difíciles de analizar y aún más de medir. Es un fenómeno de etiología social y cultural, que se ha conformado de generación en

generación, con el desarrollo de la humanidad, en el que inciden factores objetivos y subjetivos.

En la obra de Judith Astelarra (2005) sobre el sistema de género, la autora refiere que el marco teórico para entender los problemas de las mujeres es considerar que la situación social de las féminas viene determinada por un sistema global que regula la relación entre hombres y mujeres, que se define como el sistema de género. Este enfoque teórico es nuevo en las ciencias sociales. Se produjo a partir de los años 70 como parte de un proceso de revisión en las ciencias sociales sobre la forma como se había abordado en sus investigaciones y elaboraciones conceptuales la utilización de la variable sexo. El sexo era una variable que estaba presente en los estudios, fuera como variable independiente o como variable dependiente. Sin embargo, nunca se había conceptualizado en qué consistía exactamente.

El nuevo enfoque teórico ha sido el de entender que existe una diferencia entre el sexo y género, de modo que el primer concepto hace referencia a los componentes biológicos, mientras que el segundo incluye los elementos sociales y culturales. Desde esta perspectiva teórica se han realizado los estudios empíricos sobre los fenómenos relacionados con la situación social de las mujeres y de su relación con los hombres. Las diferencias en materia de género se construyen socialmente y se inculcan sobre la base de la percepción que tienen las distintas sociedades acerca de la diversidad física, los presupuestos de gustos, preferencias y capacidades entre mujeres y hombres. Es decir, mientras las disimilitudes en materia de sexo son inmutables, las de género varían según las culturas y cambian a través del tiempo para responder a las transformaciones de la sociedad.

La división sexual del trabajo es el concepto utilizado para dar cuenta de la existencia de una peculiaridad social: en todas las sociedades hombres y mujeres realizan funciones diferentes. Cada sociedad decide qué tareas son de competencia de los varones y serán consideradas actividades masculinas y cuáles corresponden a las mujeres, convirtiéndose en funciones femeninas. Las niñas y los niños son educados y socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como 'normal'. Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción y control, para impedir que se

produzcan desviaciones en las conductas individuales.

Las relaciones de género se expresan en todas las instituciones y organizaciones que existen en la sociedad, pero su base principal es la familia. La familia ha regulado históricamente las relaciones de género; lo que sucede allí se proyecta, posteriormente, a otros ámbitos de la vida social. A pesar de su larga duración, no ha sido una institución inmutable; ha tenido importantes variaciones vinculadas a los cambios económicos, sociales y culturales de las sociedades. No se debe hablar de “la familia” como una realidad única; se debe precisar en cada ocasión a qué tipo de familia se hace referencia.

En la actualidad el cuidado y la socialización de los niños también pueden ser desempeñados por los varones, pues no responden a impulsos instintivos sino que sólo requieren de aptitudes que todos los seres humanos, independientemente de su sexo, poseen y pueden desarrollar.

De hecho, sólo en los siglos XVIII y XIX las sociedades occidentales acentuaron la importancia de la maternidad social, insistiendo en que el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos era el rol principal de las mujeres. A pesar de ello, durante esos dos siglos, muchas mujeres combinaron estas tareas con otro tipo de funciones y actividades; lo contrario, en cambio, no sucedió nunca: los hombres no convirtieron la paternidad en un rol doméstico. Hasta mediados del siglo XX este modelo continuó vigente. Las mujeres o eran exclusivamente amas de casa, o combinaban sus tareas externas con este trabajo, situación que se generalizó especialmente durante las dos guerras mundiales. Los cambios a partir de los años 70 implicaron que cada vez más mujeres se incorporaron a la esfera pública y mantenían al mismo tiempo sus roles familiares, lo que se ha definido como la "doble presencia" femenina.

Para estudiar la categoría de género y teniendo en cuenta que la misma puede definirse como: conjunto de características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de hombres y mujeres y la relación entre ellos, basada en la diferenciación de sexo, por lo que se asume el concepto de género como el proceso social condicionante que establece rasgos diferenciadores y conductas estereotipadas. (Nuñez, 2001)

Se imponen así códigos de pensamiento y acción, contruidos socialmente, que

sustentan un modelo de dominación masculina y subordinación femenina; esto significa que la introducción de la variable analítica género, entendida como un sistema de relaciones sociales, permite valorarla como una categoría relacional permeada por las relaciones de la historia y del contexto social en que operan.

Por lo anteriormente planteado, para esta investigación se define género como una construcción social, histórica y cultural que los seres humanos hacen en función de su nacimiento. El género es un producto social, es debido a ello que las características consideradas femeninas y masculinas varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentra relacionado con la perspectiva desde la que se enfoque. La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. (Ramos, 1991)

No se puede definir el género sin tomarse en consideración el carácter activo que tiene el ser humano como sujeto y a la vez objeto del aprendizaje cultural, es decir que aunque posee experiencias personales y exigencias sociales, el proceso de socialización no los limita en cuanto a la interacción con las instituciones de género reproductoras de las representaciones socio-tradicionales del género, sino que en la dinámica de esta interacción se producen rupturas con lo asignado/asumido a partir de otras experiencias, desde la automirada y del conocimiento científico. En este sentido la perspectiva de género es un cuestionamiento de esa realidad basada en un conocimiento científico.

Corresponde entonces definir la perspectiva de género como una categoría de análisis que permite describir las características de las experiencias vitales que comparten y diferencian a las mujeres y los hombres. (Lamas, 1996)

Gomariz (1992), considera la perspectiva de género en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas e implica:

- a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres;
- b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones

sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación y adquieren expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: trabajo, familia, política, organizaciones, arte, empresa, salud, ciencia, sexualidad e historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital. (Gomariz, 1992)

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias, lo que hace importante trabajar desde una perspectiva de género, que de acuerdo con Lagarde (1997) “..., se conoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo”. Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de la humanidad. (Lagarde, 1997; citado en Baute, 2010)

Como se apunta anteriormente, la perspectiva de género es una categoría de análisis que permite describir las características de las experiencias vitales que comparten y diferencian a las mujeres y los hombres y ha sido el resultado del trabajo teórico desarrollado por las académicas feministas en la búsqueda por ofrecer elementos hacia la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

La ruptura en las ciencias sociales se produjo a partir del cuestionamiento que hizo el movimiento feminista a partir de los años 70 sobre la situación social de las mujeres. La ciencia no se desarrolla en una torre de marfil, al margen de la sociedad, como el estudio de su historia demuestra. Este caso no es diferente al desarrollo de otras teorías, pero es interesante notar que el origen de la ruptura teórica que significó el desarrollo de las teorías sobre el sistema de género se produjo a partir de la demanda de un movimiento social, en este caso el feminista, que no quería sólo tener un mejor conocimiento sobre una realidad social, la de las mujeres, sino que quería que esta realidad fuera

transformada. Estos cambios eran solicitados desde la perspectiva de los valores democráticos de libertad, igualdad y solidaridad. Se señalaba que la situación social de las mujeres era discriminatoria y por tanto, a partir de los valores antes mencionados, requería ser superada.

El vocablo género existe desde tiempos remotos, pero como categoría crucial para la teoría feminista tiene sus orígenes en la obra de Jhon Money, quien en 1951 usa el concepto gender (género) por primera vez para referirse al componente cultural, fundamentalmente la influencia educativa, en la formación de la identidad sexual. Hasta ese momento la identidad sexual era vista solo como determinada biológicamente, por lo que el uso de este concepto para referirse a un aspecto que la cultura forma, constituye un aporte importante al conocimiento científico. (Vasallo, 2004)

Con posterioridad Robert Stoller, en su libro Sex and Gender (Sexo y Género) usa formalmente la expresión “identidad genérica” y a partir del estudio de los trastornos de la identidad sexual, estableció la diferencia entre sexo y género. (Stoller, 1968; citado en Nora, 2003)

Los valiosos aportes de Money y Stoller en la conceptualización sobre el género, han contribuido en la elaboración de conceptos complejos, que dieran cuenta de sus múltiples dimensiones. Mientras que el sexo hace referencia a los componentes biológicos que determinan que una persona sea varón o hembra, el término género hace referencia a aquellos componentes psicológicos y culturales que forman parte de las definiciones sociales de las categorías hombre y mujer, distinción con la cual concuerdan los teóricos que trabajan en este campo. (Nora, 2003)

Otro aporte a la interacción de la persona con su contexto social para la conformación del género, que abrió un nuevo campo de indagación intelectual sobre la interpretación de la igualdad y la diferencia de los sexos, fueron las ideas de Simone De Beauvoir, al plantear que cada persona no nace, es construida, y así lo señaló de manera brillantísima en el libro *El Segundo Sexo*: “no nacemos mujeres, nos hacemos mujeres”. (De Beauvoir, 1981; citado en Baute 2010)

1.2 Los estudios de género y la mujer

Las publicaciones relacionadas con el género se iniciaron en universidades de

Inglaterra y Estados Unidos a partir de las décadas de los 60 y 70. Sin embargo, la historia demuestra que sus antecedentes se enmarcan desde 1949, cuando Simone de Beauvoir enuncia la frase que inicia el movimiento feminista del siglo XX: "una no nace mujer, sino que se hace mujer", y expresa además que "ser mujer u hombre es una construcción social; distinguiendo así, sexo de género y sugiere que el género es un aspecto de la identidad que se adquiere gradualmente. Su aporte se sitúa en la relevancia que da a la interacción de la persona con su contexto social para la conformación del género, lo que abrió un nuevo campo de indagación intelectual sobre la interpretación de la igualdad y la diferencia de los sexos. (De Beauvoir, 1981; citado en Lagarde, 1996)

De acuerdo con Abascal (2006) citado en Baute (2002), los estudios de género a nivel mundial, se comienzan a trabajar en la década de los 80, con la categoría de género como un instrumento de análisis en la construcción de las relaciones entre personas y sus papeles en la sociedad y especialmente en el modo de utilizar el poder en la naturaleza, en la economía, política, trabajo, religión, sexualidad, etnia y cultura. Estos estudios se inician en Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Suecia, donde se comienzan a cuestionar los paradigmas patriarcales legitimados por la sociedad a partir de estudios sobre masculinidad, impulsados precisamente por los estudios feministas y sobre la realidad de la mujer.

En Latinoamérica, la labor realizada con estos fines por parte de estudiosos académicos en la zona establece estudios de conjeturas teóricas expuestas por estudiosos europeos y estadounidenses. Quienes concentraron sus revelaciones en áreas de la ciencia como la filosofía, literatura y los estudios culturales.

En el contorno sudamericano los estudios de género marcaron sus logros y en las ciencias sociales, se insertaron dentro de la práctica que comenzó a fines de los 60 en Europa y Estados Unidos, manifestando la tendencia de la ideología de independencia de la mujer, por la agenda de las agencias de desarrollo y las fundaciones que apoyan los estudios sobre la condición femenina; se caracterizan por la articulación entre los temas que estudia y el diseño de políticas públicas y estrategias de desarrollo local. En esta región los movimientos de mujeres, los cambios en las relaciones de género, la tipificación de los sistemas de género locales y los estudios sobre masculinidades,

constituyen aportes relevantes a la comprensión de las relaciones de género y el inicio de los mismos estuvo precedido por la mujer, en la lucha por el reconocimiento de sus derechos y la expresión libre de sus intereses, debido a la exclusión a que estaban sujetas por los modelos androcéntricos (el hombre como centro del universo), de manera que, sus intercambios, sus luchas feministas y los estudios sobre su realidad, fueron un incentivo para el desarrollo de los estudios de género en esa región e incluso a nivel mundial. (Fuller, 2006)

En la década de los 70, se diseñaron importantes cuestionarios relacionados con la masculinidad y la feminidad a partir del género, para conocer la influencia de los roles de género en la construcción de la identidad de hombres y mujeres. Ya en los inicios de los años 80 se producen transformaciones en las conceptualizaciones sobre la construcción de lo femenino y lo masculino, a partir de las características del mundo industrializado. Por su parte, la década de los 90 demostró avances en los estudios de género por la teorización acerca de este término, de un mayor número de autores, que construyeron sus reflexiones desde una perspectiva social y se separaron, de alguna manera, de las teorías biologicistas de épocas anteriores.

Campos como la : Sociología, Historia, Economía, Literatura, Psicología, Medicina y Educación. Han contribuido a la realización de indagaciones e investigaciones relacionadas con el género en cuestión, desde distintas ramas científicas: Sociología, Ciencias de la salud, Derecho, Historia, Ingeniería, Tecnología y Educación, entre otras; lo que contribuye a afirmar que “los estudios de género tienen un carácter interdisciplinarios y se abordan desde múltiples áreas del conocimiento”. (Colás, 2001; citado en Baute, 2010)

El género es un sistema donde se origina el incremento de la humanidad mediante la reproducción entre los Hombres, asimismo sistematiza y normaliza las esferas sociales relacionadas con la economía y la política. Los patrones sexuales aparecen en estas funciones, cuando las mujeres se incorporan a sus actividades fuera del ámbito doméstico y contribuyen desde diferentes roles al cambio de las fuera del hogar pero aun así , la objetividad de la división sexual del trabajo y su expresión en el sistema de género no necesariamente implica que las diferencias en los roles de mujeres y hombres

se conviertan en desigualdad entre ambos, sin embargo, la realidad ha demostrado que el sistema no se ha distinguido por la igualdad, pues la situación social de las mujeres se ha comportado desigual a la de los hombres. La cual ha podido demostrarse en diferentes formas que demuestran la intención de hegemonía masculina visto así en el terreno de la política, social, cultural y personal llegando por su intensidad a Por lo que género, ha tenido una vigencia tan extensa que ha llegado a barajarse viéndose como algo normal y cotidiano aceptado pasivamente por algunas mujeres

Históricamente, las mujeres que han sufrido estas causas han protestado en contra de su situación y de su papel social. Al comienzo lo hicieron de forma espontánea y sin pretender conseguir una organización amplia de mujeres. A partir del siglo XIX, con el surgimiento del sufragismo es que la lucha de las mujeres adquiere las características de un movimiento social con perspectiva política, que no sólo ha planteado reivindicaciones específicas y coyunturales, sino que, en muchos casos, se ha propuesto transformar, total o parcialmente la realidad social. La corriente feminista surge como resultado de la lucha de emancipación de la mujer por la igualdad de derechos económicos, políticos y socioculturales en ambos sexos. (Astelarra, 2005)

El vocablo feminismo, aparece por primera vez en la literatura francesa en la primera mitad del siglo XIX en los trabajos de Fourier, quien entendía que el grado de emancipación de la mujer representaba una medida del grado de emancipación de toda la sociedad. Posteriormente es utilizado para identificar los movimientos de reivindicación de los derechos de la mujer.

Fergusson (1998), establece en la historia del movimiento feminista dos grandes períodos, el primero lo denomina “la primera ola” que abarca de 1860 a 1920 entendido como un fenómeno casi exclusivo de los Estados Unidos y Gran Bretaña, y el llamado la “segunda ola” que surge a finales de los años 70 del siglo XX y se extiende por Europa. Actualmente se habla de una “tercera ola” (Madoo, 2003) que comienza a desarrollarse a partir de la década de los 80, fundamentalmente en los Estados Unidos, por mujeres negras, y que entra en el tema de la diferencia. Su objetivo no es atacar la ideología sexual y el estatus desigual de las mujeres, sino todos los sistemas de dominación (sexista, racista, clasista, heterosexista).

La teoría de la desigualdad explica las posiciones de las mujeres a partir de la visión del

feminismo liberal de las estructuras de la desigualdad de oportunidades y mediante las explicaciones marxistas de la posición de la mujer como parte de un complejo sistema clasista de explotación.

La teoría de la diferencia parte de la idea de que la vida interior psíquica de las mujeres es, por lo que respecta a su configuración general, diferente de la de los hombres. Sus explicaciones se basan en tres argumentos fundamentales que son: condicionamiento biosocial; institucional y la diferencia psicológica.

La teoría de la opresión basa sus explicaciones fundamentalmente, en los términos de las teorías psicoanalíticas que contemplan a los hombres con una necesidad innata de subyugar a las mujeres para alcanzar profundas metas psicológicas. Se incluyen explicaciones psicoanalíticas de la opresión; radical-feministas; socialistas-feministas y explicaciones feministas de la tercera ola. Sin embargo el hombre también es víctima del actual enfoque de género, a él se le priva también de muchas cosas, como expresar sus sentimientos, ser delicado en el trato personal, se le asigna además toda la responsabilidad de mantener económicamente a la familia, en ocasiones se ven obligados a asumir relaciones sexuales no deseadas.

Este conjunto de expectativas, aprobaciones y prescripciones constituyen los estereotipos de género, los cuales varían históricamente, y se expresan también de diferentes maneras, según las diferentes culturas (OPS-OMS, 1991).

Los estereotipos tienen una raíz profunda en la sociedad. Tan profunda que se llega a creer que existe un fundamento biológico en las conductas de mujeres y hombres. Por lo tanto, se considera (falsamente) que esas formas de ser hombres o mujeres son determinadas por "la naturaleza: (Ibídem).

En palabras de Teresita De Barbieri (De Barbieri, 1992) :

"... los sistemas de sexo/género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas son, por lo tanto, el objeto de estudio más amplio para comprender y explicar el par subordinación femenina-dominación masculina. La apuesta es estudiar estos sistemas de acción social y el sentido de la acción en relación con la sexualidad y

la reproducción. Se trata de una categoría que deja abierta la posibilidad de existencia de distintas formas de relación entre mujeres y hombres, entre lo femenino y lo masculino: dominación masculina (patriarcal, pero otras posibles no necesariamente patriarcales), dominación femenina o relaciones igualitarias. Deja además abierta la posibilidad de distinguir formas diversas en periodos históricos diferentes y como utopía, pensar la liberación de las mujeres desde otras maneras distintas de organización social...”

La perspectiva de género implica una ruptura epistemológica, quizás la más importante en las ciencias sociales contemporáneas (Fraser, 1989). Se trata del reconocimiento de una dimensión de la desigualdad social hasta entonces no tratada, subsumida en la dimensión económica, ya en las teorías de las clases, ya en las de la estratificación social (De Barbieri, 1992).

Las afirmaciones de los varones respecto de la mejor capacidad administrativa de la mujer parece encajar bien en los discursos de las entidades internacionales para el desarrollo acerca de los mayores efectos que es probable tener en el bienestar de la familia, al canalizar recursos hacia la mujer en proyectos de generación de ingresos, un supuesto que ha inspirado los enfoques de mujer y desarrollo (Folber, 1995).

Eso, ciertamente, se corresponde con el ordenamiento de género (por ejemplo, mayor responsabilidad de la mujer con los hijos) y las estrategias y destrezas que la mujer ha desarrollado para enfrentar la pobreza. Sin embargo, este supuesto no sólo ha tomado parte en el fracaso de muchos proyectos de generación de ingresos dirigidos a grupos de mujeres, sino que también ha sido la base para evadir la consideración de los conflictos de género dentro de los hogares. Primero, la capacidad de la mujer para administrar el dinero no es algo naturalmente dado o una cualidad siempre presente, y segundo, observar los problemas de género sólo desde el ángulo de la mujer excluye una comprensión integral de los conflictos de género. En el afán por desarrollar una política de género en los programas de desarrollo y obtener un mayor impacto en la economía, los organismos internacionales han apoyado a las organizaciones no gubernamentales locales para canalizar masivamente recursos de crédito hacia la mujer.

La incorporación explícita de políticas de género y programas para empoderar a la mujer (menos comunes en Colombia) ha negado la cara oculta de los problemas de género: la

inevitable pérdida de poder para el hombre.

El desconocimiento para abordar los conflictos de género desde una perspectiva que integre a los hombres ha incapacitado a los organismos nacionales e internacionales para ofrecer una alternativa a la aparente, o cierta, pérdida de poder entre los hombres, y hace aparecer los programas de mujer, o de "equidad", tomando parte en un juego de "suma cero" (si uno gana el otro pierde) en las relaciones de poder. Esta perspectiva se encuentra no sólo en la literatura sobre mujer y desarrollo, sino también en algunas dentro del enfoque de género y desarrollo.

1.3 La mujer dirigente en Cuba

La mujer cubana se ha incorporado a todos los sectores de la economía, sin embargo una de las insatisfacciones notorias es su insuficiente presencia en los cargos de dirección lo que evidencia que, en ocasiones, no se valora - en su justa medida - el nivel cultural, técnico y profesional que han alcanzado y que las prepara íntegramente para asumir, con plenitud, estas responsabilidades. Con esta afirmación no se pretende negar lo que hasta ahora conquistado, incide en esta afirmación el período de maternidad y la educación de los hijos, también actúan como agravantes las concepciones erróneas y prejuiciadas sobre su capacidad y eficiencia, la sobrevaloración de su responsabilidad familiar y doméstica e incluso la autolimitación de la mujer.

El reconocimiento del carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado de todos los derechos humanos, así como de la misma importancia de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, incluido el derecho al desarrollo, constituye una premisa para el análisis de la participación de la mujer y su acceso a la toma de decisiones. Es universalmente aceptada la insuficiente representación de la mujer en los puestos de toma de decisiones y son diversos los obstáculos para alcanzar una participación igualitaria, requisito para la consecución de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, adoptados por las Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas, así como para que el respeto a los derechos humanos de la mujer sea una realidad.

Las pericias y estrategias de desarrollo desde una perspectiva de género parten de las

relaciones entre hombres y mujeres y de su incidencia en las diferentes maneras de manifestarse ambos, en el uso y posibilidades de acceso a la salud, el empleo y en la toma de decisiones, entre otras. Para llevar a cabo las políticas y estrategia de desarrollo con una perspectiva de género es necesario realizar transformaciones en la estructura económica y social, en la cultural y en la conciencia social de la población.

La incorporación de la mujer al trabajo, su acceso al mundo público, la preparación cultural, técnica y profesional son aspectos que permiten su inserción en el proceso de desarrollo.

La revolución cubana ha hecho realidad las premisas esenciales para el ejercicio pleno de la igualdad de la mujer, y por tanto para que tenga acceso a cargos directivos. Se abrieron para las mujeres todas las oportunidades para acceder a la educación, al trabajo, al desarrollo, y está vigente una legislación que asegura sus derechos esenciales, la voluntad política de nuestro Partido y Gobierno ha estado dirigida a transformar a fondo las manifestaciones de discriminación que puedan prevalecer, a promover su participación en todos los ámbitos y a todos los niveles, en igualdad de oportunidades y posibilidades con los hombres, e impulsar su incorporación al trabajo remunerado y su preparación cultural, técnica y profesional, así como el reconocimiento de su capacidad creadora, sus potencialidades y su igual condición jurídica y social. A todo ello ha contribuido decisivamente la FMC, creada por voluntad de la población femenina, que representa sus intereses coadyuvando a la elevación de su nivel escolar, profesional y político, y a su incorporación al trabajo, contribuyendo a la transformación de patrones culturales y sociales, que aún subsisten y tienden a relegarla al ámbito privado y ha trabajado sistemáticamente para incrementar el acceso de la mujer a cargos de dirección como parte de su quehacer cotidiano.

Una parte muy representativa de la mujer de la Cuba actual, toma como camino la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, subsisten ante las adversidades, participa activamente en los programas sociales de la Revolución, acepta cargos de dirección como un reto en los cuales puede haber surgido la duda al realizar el nombramiento, pero una vez comprometida se esfuerza y obtiene resultados

inmejorables. La mujer se apropia de los conocimientos científico técnico, organiza talleres, conferencias, investiga, aporta, crea, goza de identidad propia y respeto, los hombres tienen que contar con ellas, se vuelven imprescindibles. Logra también la libertad, libertad de acción, de elección, de pensamiento. Pero continúa atada a las labores del hogar. A su doble jornada de trabajo, a las responsabilidades de limpieza, la ropa lavada y planchada, la merienda de los pequeños, la decisión de las labores hogareñas, las reuniones de madres en las escuelas, los turnos médicos de la familia, tienen la responsabilidad y obligación de llegar temprano a casa

Desde la antropología la Dra. Miran E Benítez cita a Vilma Espín cuando explica las transformaciones de la mujer en la sociedad cubana:

“así como parte de las conquistas de la lucha por la igualdad de derechos de hombre y mujeres la mujer cubana ha asumido, después del triunfo revolucionario nuevos roles en la vida social y laboral del país, como cualquier ciudadano, ejerce en la práctica los derechos esenciales de todo ser humano. No se trata solo de medidas jurídicas, sino de principios establecidos por la revolución que ha realizado transformaciones radicales y profundas, el cumplimiento de dichas medidas se expresa en el índice educacional de la población femenina y su incorporación de todos los niveles de enseñanza; en el creciente porcentaje de femenino dentro de la fuerza laboral activa; en el cambio cualitativo que refleja su participación en las diferentes categorías ocupacionales y en su presencia en la vida económica, política, cultural y social del país.” (Benítez 1999. P. 21

Todos somos portadores de un enfoque de género generalmente sexista y discriminatorio que heredamos y que condiciona la manera en que enjuiciamos los hechos, tanto las mujeres como los hombres tenemos incorporada a nuestra ideología la visión de género.

La sociedad actual ha tenido en su devenir histórico una posición patriarcal y por tanto el hombre ha sido beneficiado en ello, el hombre es el que está en la calle, no tiene la responsabilidad de criar a los hijos, no se juzga mal su infidelidad, mientras la mujer es todo lo contrario.

Mariana Grajales, cuya conducta patriótica ejemplar ha sido considerada por más de un siglo como el símbolo femenino supremo de la cubanía. Sin embargo, dicha conducta, que seguramente se manifestó en las más diversas expresiones del comportamiento social de Mariana, pronto quedó resumida a nivel del imaginario colectivo a la ejecución de su patriotismo a través de sus hijos; consideración que ha comportado desde entonces hasta hoy la absolutización del ejercicio de su maternaje como su única proyección social, al mismo tiempo que ha dado lugar, dentro del discurso patriótico, a un proceso metonímico de ocultamiento -no necesariamente consciente- de otros aspectos relativos a la imagen, la acción, la subjetividad, han gravitado de manera determinante en la conformación de nuestra identidad nacional, valores y el pensamiento femeninos presentes a lo largo de nuestra historia, los que, en Cuba, a partir del triunfo de la Revolución se aprecian mediante cambios objetivos, estructurales y legales, el reconocimiento por igual entre las mujeres y los hombres.

Existe la independencia política de la mujer, se favorece su incorporación al trabajo y a los puestos de dirección, a los centros de estudio, existiendo igualdad de oportunidades. Pero si bien estos cambios son establecidos, reglamentados y orientados, no es fácil lograr el cambio de mentalidad, por lo que en lo subjetivo persisten conductas sociales que responden al enfoque de género sexista. Se valora que para la mujer de zonas rurales o semi - rurales, aún es más difícil la existencia y fuerte discriminación de género.

La sociedad cubana desde el punto de vista legislativo se proyecta crear a las mujeres las condiciones objetivas para incorporarse a la sociedad en igualdad de oportunidades, pero desde el punto de vista social no existen las mismas condiciones, o sea, la Conciencia Jurídica y la Conciencia Social, en el enfoque de género no evolucionan paralelamente. Esposos, abuelos, suegros, hijos, hermanos, están arraigados a concepciones machistas y tradicionalistas que se transmiten de generación en generación. De ello no debemos excluir a las propias mujeres que también pueden ser portadoras de estas conductas renunciando a su incorporación a la sociedad, aceptando gustosamente su dependencia económica y adjudicando al hombre derechos por su sexo. Tanto hombres como mujeres son víctimas de la visión de género sexista con que fueron educados.

Se analiza para ocupar un cargo de dirección sus capacidades y condiciones, se tiene en cuenta si está en la etapa reproductiva, si tiene hijos y su edad. Existen situaciones machistas de falso proteccionismo, poniendo en duda que pueden cumplir con la doble responsabilidad trabajo-hogar.

No podía construirse el socialismo en Cuba sin dilucidar la legitimidad genética o sea sin definir el papel que jugarían hombre y mujeres desde una perspectiva sociocultural. En Cuba los estudios sobre el acceso de las mujeres a la toma de decisiones son recientes y se han desarrollado en las diferentes áreas de la investigación social atendiendo a la presencia femenina en actividades particulares de dirección como la económica, la social y la política.

Según la investigadora Mayda Alvarez estas investigaciones pueden ser clasificadas en dos grupos: a) las que indagan acerca del acceso de la mujer a la toma de decisiones en las diferentes esferas de la vida económica, política y social, y los obstáculos para este acceso, y b) las que tratan particularmente acerca de la representación femenina en los órganos del Poder Popular.

Las investigaciones menos frecuentes son las que relacionan la dirección femenina con el sistema gerencial. Los resultados del estudio sobre la mujer y el poder empresarial de las investigadoras Ileana Díaz, Liliana Calderón y Marta Pérez Rolo del Centro de Investigación sobre técnicas de dirección arrojan resultados muy importantes para este estudio, pues incorpora una reflexión acerca de la gestión empresarial de las mujeres, del liderazgo y las características del estilo de dirección femenino. Los resultados prácticos de esta investigación se han ido incorporando en la labor de formación y preparación de las mujeres para la dirección. Además, incorpora los enfoques acerca de la teoría gerencial, demostrando el androcentrismo que caracteriza la cultura organizacional, donde no aparecen modelos femeninos de imágenes valiosas.

Todas estas investigaciones demuestran que no obstante, el aumento de la participación social de la mujer a lo largo de estos años de revolución, existen un conjunto de elementos que impiden que ese protagonismo se traduzca también, en un aumento de las mujeres en la toma de decisiones, sin que por ello dejen de ser visualizadas como

mujeres.

De otra parte, estos estudios han mostrado la existencia de rasgos asociados a modelos de dirección femeninos y masculinos en las empresas. Se sigue difundiendo un modelo de autoridad femenina vinculado a las decisiones relativas a las tareas domésticas que las mujeres desempeñan y que muchos investigadores consideran que se extrapolan a la dirección femenina en la esfera laboral.

De ahí, que el análisis de la posición de dirección de la mujer en el mercado de trabajo debe incluir el fenómeno de las mentalidades, ya que lo imaginario, los valores y los sentimientos cumplen un papel tan importante como los elementos materiales en el ordenamiento de las relaciones sociales.

Los valores, las imágenes, los significados y los sentimientos, son exponentes de la cultura al nivel de lo simbólico, los símbolos se transmiten históricamente a través de la comunicación y el desarrollo del conocimiento, lo que determina las actitudes de los sujetos femeninos y masculinos acerca de los procesos de dirección.

Dentro de las condiciones que han posibilitado la incorporación de la 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.

Otra de las condiciones que garantiza este acceso es el desarrollo cultural y la superación técnica y profesional que han alcanzado las mujeres cubanas y que las ubica como una fuerza de trabajo calificada, capaz de incorporarse a sectores y ramas industriales que tradicionalmente agrupaban a trabajadores hombres, como son: la industria azucarera, la industria química, la industria de construcción de maquinarias, la industria sideromecánica entre otras.

No obstante, la presencia femenina sigue siendo mayor en áreas tradicionales del desempeño de las mujeres, y en sectores industriales de tradición femenina. Ello

demuestra que aún cuando se han realizado cambios importantes para poner en práctica la igualdad de posibilidades de empleo no se ha asimilado en la misma medida las capacidades y el rendimiento de las mujeres en algunos sectores donde el hombre tiene el rol protagónico

Es importante tener en cuenta dos cuestiones fundamentales; que la inclusión de las mujeres en las ramas y sectores económicos de la industria se ha producido de forma asimétrica, en un sentido diferente a como se ha producido la entrada de los hombres y que aún la enseñanza técnica y profesional tiende a la especialización por áreas de conocimiento y trabajo entre hombres y mujeres.

Con la llegada de los 90 y del período especial, la situación de la mujer cubana se tornó más difícil, aumentando las dificultades de la vida cotidiana. No obstante, no se produce un retorno de las mujeres al hogar en busca de soluciones a los problemas personales y familiares como era de esperar. Aún, cuando desaparecen puestos de empleos, sobretudo en aquellos sectores de la economía que estaban más deprimidos aparecen alternativas que palearon las serias dificultades femeninas y aunque se interrumpen los altos índices de incorporación al mercado laboral que se habían logrado no hay un descenso significativo de la tasa de participación laboral femenina.

En Cuba, si bien se ha producido un incremento en la participación de las mujeres en los cargos de dirección resulta insuficiente la representación femenina en la toma de decisiones en las diferentes esferas y en los principales procesos sociales.

Sectores no tradicionales para el empleo femenino como la industria azucarera, la Industria Básica y el sector Agropecuario comienzan a tener mayor presencia femenina en los cargos de dirección.

No obstante los cambios que se han operado en las situaciones de la mujer cubana, así como la voluntad política del partido y el gobierno dirigidas a facilitar el acceso y la promoción de las mujeres a los cargos de dirección existen un conjunto de elementos objetivos y subjetivos que limitan la participación de las mujeres en este sentido. Estas limitaciones tienen como base la responsabilidad de las mujeres en las labores del

hogar, en el cuidado de los hijos y la familia, así como patrones culturales y prejuicios hacia las mujeres en el ejercicio del rol de dirección.

CAPÍTULO II Diseño metodológico para la integración para el estudio de mujeres dirigentes en la Empresa Provincial de la industria Alimenticia.

2.1 Paradigma Metodológico.

La investigación responde al paradigma cualitativo, potenciándose la entrevista en profundidad por ser esta técnica la más apropiada para realizar el rastreo sobre el rol desempeñado por la mujer en la empresa provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos.

La aprehensión de características e intereses compartidos de grupo sociodemográfico según género, pero de raíz local diferenciable del resto, en lo que se refiere a localización geográfica, interdependencia e interacción psicosocial estable, sentido de pertenencia a la comunidad e identificación con sus símbolos e instituciones ya sea mediante el trabajo de campo o la práctica diaria; ha permitido el recorrido metodológico de esta investigación. (Sánchez, 1991)

En dicha presentación, intervienen métodos y técnicas cualitativos que en su proceso de búsqueda e intercambio con la entidad objeto de estudio, ceden la explicación de la realidad e interacción social de un grupo de individuos dentro del ámbito laboral en el cual se desarrollan y emplean disímiles métodos y técnicas pertenecientes a la metodología cualitativa, proporciona la excavación del estudio de las situaciones presentes en la dirección y forma de conducción de géneros, femeninos en cargos de dirección de primer nivel que no es mas que el objeto de estudio.

De esta forma se orienta a trabajar con lo que es significativo para los sujetos participantes, se ofrece la posibilidad de estudiar las características tanto generales como específicas, y se facilita la comprensión de la organización social y cultural del grupo en estudio.

Autores como Taylor y Bogdan referente a las investigaciones cualitativas han expresado

: “produce datos descriptivos a partir de las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” por lo que resulta un reflejo de la realidad social y a su vez, conduce el proceso de relaciones e interpretaciones que poseen los individuos inmersos en su contexto, interactuando con el entorno que les rodea, ya sea con otros individuos, instituciones o con la naturaleza o espacio geográfico que los contiene. (Taylor & Bogdan, 1990)

Al decir de LeCompte: “extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, (...) registros escritos de todo tipo.” (LeCompte, 1995).

En este caso el autor da cuenta de los métodos y técnicas que se deberán emplear para el acometer el proceso investigativo según han sido los objetivos propuestos. Se trata de instrumentos de recogida de la información que constituyen técnicas esenciales en la obtención de información de datos suficientes para la descripción inequívoca y completa sobre el fenómeno, proceso y/o evento sociocultural que se ha propuesto investigar. (Rodriguez, 2004)

El estudio se desarrolla sobre las pautas del enfoque cualitativo, en ocasiones denominado según Grinnell (1997); citado por Hernández (2006) como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, enfoque que incluye variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos.

Los datos obtenidos son cualitativos, recolectados para la descripción de las vivencias, emociones, juicios y significados que sobre la vida y experiencia de dirección tienen los sujetos estudiados. El enfoque cualitativo es una propuesta interpretativa que intenta ir a lo esencial, pero a la vez diverso, que no intenta contar, sino saber lo que hay detrás de por cientos y tasas, que revaloriza los objetivos teóricos y prácticos y considera a la sociedad no solo objeto, sino también receptora de su mensaje. La significación de los estudios cualitativos es que éstos estudian la realidad en el contexto natural, tal y como sucede, e intenta sacar sentido o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

El método como sistema de acción en la investigación se relaciona con la estrategia de búsqueda, obtención, procesamiento y análisis de datos, que integra métodos y técnicas bajo la lógica investigativa que lo caracteriza. La elección del procedimiento se realiza acorde al objeto que se investiga y a los objetivos que se persiguen. La unidad de estos tres componentes (procedimiento, objeto y objetivo) constituye un principio metodológico decisivo de toda investigación científica.

La definición operacional de conceptos con lo que concluye el diseño de la investigación permite el paso a las etapas en que se realizan la búsqueda, obtención, procesamiento y

análisis de información fáctica. La integración de los métodos y técnicas a emplear ocurre bajo la lógica del procedimiento de investigación que se elija. Estos procedimientos pueden ser: estadístico, experimental, tipológico, histórico y estudio de caso. (Hernández Sampieri, 1998)

2.2 El estudio de caso como procedimiento de investigación

El método utilizado es el estudio de caso, un descender estricto que incorpora una idea investigativa de amplia propagación en la investigación administrativa o gerencial, donde se toma como objeto a una persona, un grupo, una empresa o una región y se describe detalladamente sus rasgos, propiedades y manifestaciones.

Hallar una dilucidación puntual en bibliografías consagradas a la metodología de la investigación cualitativa sobre el “estudio de caso”, resulta ardua tarea. La infinidad de autores que se refieren al tema no concuerdan en llamarlo método o estrategia. Tal es el caso de Denny (1978) lo asocia con un examen completo e intenso de una faceta o de acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo (Rodríguez Gómez, 2002), otros como MacDonald y Walker (1977) hacen alusión a un examen de caso en acción. (Rodríguez Gómez, 2002).

Refiere el tema del estudio de caso el investigador Patton (1980) quien precisa con un perfil particular de recoger, organizar y analizar datos, es un proceso de indagación en el que se realiza un examen detallado. (Rodríguez Gómez, 2002).

Dejando claramente establecido que el “proceder metodológico”¹ tiene un carácter particularista; -determinado por la centralidad en una situación suceso o fenómeno concreto- descriptivo, heurístico e inductivo. Se le suma a estas particularidades que es de gran beneficio para la investigación de problemas prácticos, situaciones o acontecimientos que ocurren en la cotidianidad con la única exigencia de que posea un límite físico o social que le confiera identidad.

El estudio de caso permite centrar la atención en instituciones, fenómenos sociales y personas que se consideren típicas o que sean elegidas de manera intencional, para

¹ **Nota del autor:** en “Metodología de la investigación cualitativa” de Gregorio Rodríguez y otros, se realiza una breve referencia a los desacuerdos de las diferentes visiones, concepciones y clasificaciones. El presente estudio se acoge a los criterios asumidos por Pérez Lanza, 2010 en el que se asume el estudio de caso como proceder metodológico.

obtener información amplia y profunda de los diversos aspectos, manifestaciones y situaciones que ha tenido el caso objeto de estudio. Por tales características, la presente investigación se plantea un estudio de caso, por su objeto de investigación y para cumplimentar los objetivos planteados.

Dentro de la tipología establecida se cataloga esta investigación como un estudio de caso único, que toma como campo de investigación la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos. Encontrándose dentro de la modalidad histórico – organizativo, lo que permite constatar la evolución de la institución desde sus inicios hasta el nivel actual.

2.3 Tipo de estudio

La actual investigación especifica su indagación exploratoria y descriptiva. Es exploratoria porque independientemente que existe literatura sobre género y numerosos estudios que abordan las relaciones entre hombres y mujeres en distintas esferas y escenarios, lo cierto es que se identificó, a través de una exhaustiva revisión bibliográfica, que en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos existe una franja silenciosa referidas a el Roll femenino en la esfera de dirección, constituyendo una problemática señalada por los organismos que dirigen la actividad de cuadros en la provincia de Cienfuegos. Se señala como tipo descriptiva porque busca describir lo que se investiga, que en este caso es la situación de la mujer en cargos de dirección en la Empresa provincial de la Industria Alimenticia.

Es fundamental destacar que este tipo de estudio tratado con anterioridad que de acuerdo con Dankhe:

“los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los investigadores de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables”. (Dankhe, 2003)

Los estudios de tipo exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, es decir, cuando la revisión de la literatura revela que técnicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. No obstante, tal y como explica Hernández Sampieri, el enfoque que el investigador otorgue a su estudio determina como se inicia éste. (Hernández Sampieri, 1998)

En un estudio de tipo descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. En estos estudios se muestran, narran, reseñan, o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, entre otras propuestas. (Hernández Sampieri, 1998).

2.4 Selección de Métodos y Técnicas

En nuestra investigación, la selección de los métodos, técnicas e instrumentos se basa en la utilidad que cada uno de ellos tiene para la recogida de datos importantes con relación a los requerimientos de cada premisa.

Cada paradigma descansa en unos presupuestos epistemológicos y metodológicos, lo que importa es el desarrollo de que cada uno sea riguroso, coherente y preciso.

La investigación sociocultural ha demostrado, mediante la práctica, la necesidad de una pluralidad simultánea de métodos cuya aplicación es posible, para la interpretación de un determinado objeto o fenómeno social. Se ha escogido entre los múltiples métodos y técnicas existentes, aquellas que se consideran afines para la recogida de datos, en dependencia de las características particulares de esta investigación, entre ellos:

Análisis de documentos: El análisis de documentos es una “técnica básica que no Interfiere en los procesos.

En cualquier caso es recomendable siempre y cuando se contrasta la información con la utilización de otras técnicas”. (Soler,2003:136)

Permitirá analizar los documentos históricos de esta etapa que contengan informaciones sobre el accionar de la mujer en le sector alimentario

Se revisaran las plantillas de cuadros de la etapa de las instituciones políticas y sociales, actas de Constitución de las Asambleas, efectuadas de los distintos organismos, actas e Informes de Balances sobre la política de cuadros en un periodo de tres años

Todos ellos posibilitarán la obtención de la información y permitirá encausar la brecha para la elaboración de la que se presente como resultado de la investigación.

La entrevista en profundidad: “La entrevista constituye una técnica que obtiene información de una forma amplia y abierta, en dependencia de la relación entrevistador entrevistado. Esto hace necesario que, en primer lugar, el entrevistador tenga con anterioridad y bien claro, cuáles son los objetivos de la entrevista y cuáles son los problemas o aspectos importantes sobre los que le interesa obtener información del sujeto entrevistado, y en segundo lugar, que ejecute con precisión y dinámicamente la conducción de la entrevista, en un clima de franca sinceridad y cordialidad.

(Ibarra,2001:141)

“Lo que el entrevistador persigue con ella no es contrastar una idea, creencias o supuestos sino acercarse a las ideas, creencias y supuestos mantenidos por otros. No es el propio conocimiento o explicación lo importante, lo realmente interesante son las explicaciones de los otros. Incluso los conceptos que utilizamos para preguntar reflejan la manera en que otros nombran a las cosas, son el significado que atribuye a los objetos, personas que le rodean o a las experiencias que han vivido.”(Soler, 2003:136)

En esta investigación el objetivo de estas entrevistas es para conocer a profundidad como se desempeñó la mujer dirigente en la Empresa Provincial de la Industria alimenticia los obstáculos que la limitaron en sus funciones, en el hogar, en el centro de

trabajo, con los organismos superiores, entre otros.

La técnica de la entrevista constituyo el elemento básico para el desarrollo de la investigación.

Se tomo como muestras las 5 mujeres dirigentes existentes en la entidad así como la entrevista 7 familiares de las 5 familias a las que pertenecen cada mujer dirigente, facilito el trabajo investigativo la entrevista a subordinados y a 7 dirigentes de nivel superior con el fin de conocer los resultados obtenidos en la labor de dirección

2.5 Población y muestra del estudio

De acuerdo al criterio de Hernández Sampieri (1998), para seleccionar una muestra, lo primero es definir la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, entre otros). El “quienes van a ser medidos”, o sea los sujetos u objetos de estudios depende, de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigación. Estas acciones conducen al siguiente paso, que es delimitar una población.

Una vez que se ha definido como sería la unidad de análisis se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población. Para seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población. Básicamente se categorizan las muestras en dos grandes ramas: las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas. En las primeras, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis.

En las segundas, las muestras no probabilísticas o también llamadas muestras dirigidas, la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador o grupo de encuestadores. Hay varias clases de muestras dirigidas dentro de ellas las muestras sujetos-tipo o estudios de casos.

El muestreo realizado en la presente investigación es no probabilístico. Para la

aplicación de las encuestas se realizó un muestreo estratégico e intencional puesto que la selección es el resultado de fundamentos subjetivos que concuerdan con los objetivos investigativos y pretenden obtener un conocimiento específico de la realidad en la que se investiga e incluyen sujetos de ambos géneros.

El muestreo también es de tipo intencional ya que se determinaron los sujetos implicados a partir de los intereses y la profundidad de la información que se necesitaba obtener como soporte investigativo y para lograr además, obtener sólidos argumentos de acuerdo al conocimiento sobre la equidad de género en los puestos de toma de decisiones.

En la presente investigación la entrevista fue aplicada a todas las mujeres cuadros de la entidad objeto de estudio y los cuestionarios a todos los cuadros de género masculino y a los trabajadores subordinados a la dirección femenina en la propia organización.

2.6 La triangulación de datos como criterio de rigor en la investigación

El análisis de los datos de investigación constituye el resultado medular de todo producto de investigación, permite mostrar de forma organizada lo que se encuentra sucediendo en los escenarios investigados, es por eso que se presta necesaria atención a la triangulación metodológica. Según la definición clásica de la triangulación es "... la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno." (Denzin, 1978)

En el caso del presente estudio se utiliza la triangulación de datos que permite corroborar la información brindada por las mujeres dirigentes de la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos sus homólogos masculinos y los subordinados de las féminas, entre los que se encuentran mujeres y hombres. De manera que los datos que se aportan por los informantes claves permiten el contraste de los datos e informaciones en el trabajo realizado. A través de ella se podrán verificar con mayor rigor los resultados para que de esta forma proporcionen al investigador un mayor grado de veracidad y confiabilidad.

CAPITULO III: Análisis de los Resultados de la investigación sobre mujeres dirigentes d la Empresa Provincial de la industria Alimenticia de Cienfuegos.

3.1 Caracterización de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de

Cienfuegos.

La Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos, ubicada en avenida 64 / 47 y 49, en el municipio de Cienfuegos, provincia de Cienfuegos subordinada al Consejo de Administración del Poder Popular Provincial y perteneciente al Ministerio de la Industria Alimenticia, se crea el 1 de enero de 1977, dedicada a la elaboración de pan, en la década del 90 no escapó a los embates del Período Especial que provocó significativo deterioro en su estado constructivo y equipamiento tecnológico obligada a desconectar sus quemadores y trabajar con leñas debido a las restricciones económicas del país en materia de combustible. Con la apertura en 1998 de alguna de sus producciones dedicadas a la comercialización en MLC vio un tanto refrescada su economía y se abrió a la adquisición de nuevas tecnologías, mejorando las condiciones laborales de sus trabajadores. A partir del 2007 con la orientación del país hacia la especialización en la rama alimentaria y considerando lo que esta actividad significa para el pueblo es que al calor de las tareas de la actual Batalla de Ideas la empresa se enfrasca en la modernización y remodelación de sus unidades de producción y en la adquisición de moderna tecnología china para la elaboración de pan, en la cuál esta unidad es pionera en la entidad, además de constituirse como escuela para los cursos de entrenamiento para la explotación de la nueva tecnología.

Objeto Social:

Efectuar la producción y comercialización de pan, y otros productos derivados de la harina. **.Misión:**

Satisfacer necesidades de alimentos de la población, con una imagen de calidad, variedad y sistematicidad, a través de los organismos que prestan servicios a la red de gastronomía y comercial y ofrecer productos para la red de ventas en MLC, contando para ello con un personal calificado con experiencia de la actividad.

Visión:

Es una unidad líder en la empresa en algunos surtidos, produciéndose y comercializándose una amplia gama de pan en moneda nacional y libremente convertible, satisfaciendo las expectativas del cliente y con una amplia utilización de

tecnologías de avanzada.

Caracterización de la estructura de la fuerza laboral:

Las categorías ocupacionales de la unidad son: obreros, servicios, dirigentes, con una mayor fuerza laboral en la categoría de trabajadores de servicios según la R/187 y 188 del MTSS del 2012, su nivel de formación general es de operarios en productos derivados de la harina, el sexo tiene un total de 7 hombres y 3 mujeres.

Atendiendo a lo anterior, mediante Resolución **1410/05** dictada por el Ministro de Finanzas y Precios se aprobó la atención integral de las Organizaciones Económicas Estatale (**OEE en lo adelante**), productoras por la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos, (Anexo 11) el diseño de la estructura organizativa (Anexo 12), con un límite de hasta **25 plazas** de la Dirección de la Empresa, incluidos 9 dirigentes y para las OEE un total de hasta **599 plazas**, incluido **14 dirigentes** y como segmentos de la dirección de la Empresa: la Dirección General, un Subdirector General, un Subdirector por las diferentes áreas de las Subdirecciones de Producción, Economía, Recursos Humanos, Comercial, Mantenimiento, y Aseguramiento y Transporte contamos además con un Jefe de Seguridad y Protección, un jefe de transporte y un Jefe de departamento de la Subdirección de ATM a nivel Provincial subordinados todos al Director de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos teniendo en cuenta el papel que tiene en la dirección operativa para la toma de decisiones por la Dirección de la Empresa.

Con cierre diciembre de 2013 la estructura organizativa de la Empresa está conformada por:

- Dirección
- Subdirector General
- Subdirección tec Productiva
- Subdirección Económica
- Subdirección de Recursos Humano
- Subdirección de Mantenimiento Fabril y Constructivo
- Subdirección Comercial

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS

- OEE Alimentaria de Palmira
- OEE Alimentaria de Cruces
- OEE Alimentaria de Lajas
- OEE Alimentaria de Abreus
- OEE Alimentaria de Rodas
- OEE Alimentaria de Aguada
- OEE Alimentaria de Cumanayagua
- OEE Alimentaria de Productiva.
- OEE Alimentaria de Cfgos.

La fuerza de trabajo ocupada en la Empresa es de 1317 Trabajadores, de ellos son mujeres 506 para un 39 % distribuido por categoría ocupacional y sexo en:

Categoría ocupacional	Ocupados	De los ocupados son mujeres	0%
Cuadros	47	04	29 %
Dirigentes	47	6	
Técnicos	163		
Administrativos	9		
s	846		
operarios			
Servicios	252		

La nomenclatura de cuadros aprobada es de 50 cargos, cubierta 47 de ellos ocupados por mujeres 14 para un 29%, de ellas solo 4 ocupan cargos de primer nivel.

Características del mercado de la unidad y sus principales clientes, proveedores y competidores:

La empresa alimentaría de Cienfuegos ya comienza a renovar sus equipamientos, recibe materia prima a precio estables en el mercado, cada vez que el incremento de la producción y de sus ventas son directamente proporcionales a estos cambios, por lo que

esta unidad se encuentra produciendo diferentes tipos de pan para los organismos del territorio, teniendo las siguientes relaciones contractuales:

Principales competidores:

En moneda nacional en la provincia de Cienfuegos tiene un solo competidor

CADENA CUBANA DEL PAN.

Actualmente la empresa tiene un amplio surtido de productos donde se incluyen 25 tipos de estos, desarrollándose cada uno de acuerdo con la cultura alimenticia y las posibilidades tecnológicas de cada municipio en cuestión, incluyendo el plan turquino. Estas producciones son elaboradas de acuerdo al destino previamente contratado con los clientes tanto en moneda nacional como en moneda libremente convertible.

Los productos destinados a la moneda nacional satisfacen la canasta básica y las necesidades de los organismos y en el caso de la MLC solicitados por la cadena Oferte y Turismo, siendo este último un lineamiento de trabajo priorizado por la Entidad y el Ministerio.

Otro aspecto importante en el desarrollo de nuestra entidad es la automatización de la información, la cual se ha extendido de la Dirección a cada UBE y se encuentra en explotación por todas las áreas contando con personal calificado para ello. En la etapa 2011-2015 debe seguirse consolidando y lograr el enlace con todas las máquinas existentes en cada territorio

La Empresa se encuentra en una etapa profesional de mayor preparación; existe un aumento en el personal calificado en todos los niveles de dirección y de producción lo que hace posible que la respuesta a los problemas existentes sea de mayor calidad y se continúe logrando la unidad de criterios y el trabajo en equipos para la toma de decisiones más aceptadas.

La Planeación Estratégica del 2011 al 2015 constituye una de las tareas principales de la Empresa en el desarrollo de la Dirección por Valores y Objetivos

Por este motivo nos dimos a la tarea de estudiar y preparar la documentación necesaria

sobre la base del desempeño de la empresa en las áreas fundamentales para planificar, diseñar y dirigir las estrategias principales y el plan de acción que en este sentido la Dirección de la empresa y el colectivo de obreros debe desarrollar previendo el cumplimiento de los lineamientos elaborados por el Ministerio y las tareas específicas de la provincia en cuestión así, como en el CAP de Cienfuegos.

Definición de los Valores Compartidos de la Organización.

Para la identificación de los valores compartidos de la Empresa, se tomó como punto de partida fundamental los resultados del diagnóstico.

Ser líderes, dignos y patriotas

Eficaces, laboriosos y responsables

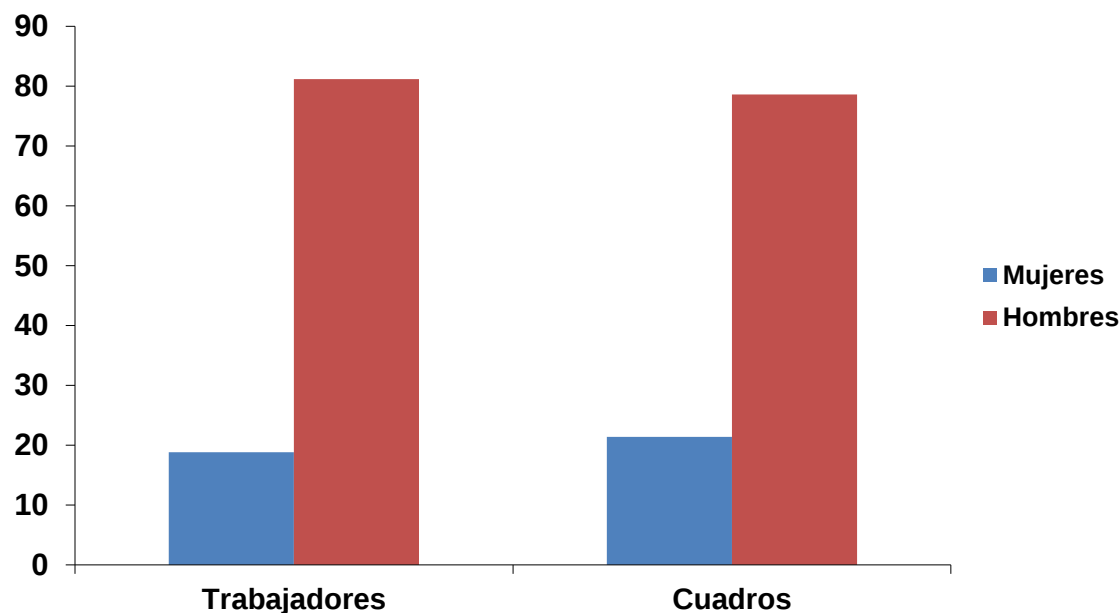
Dar satisfacción con solidaridad

Defender nuestras conquistas con honradez y honestidad

Orientación hacia el cliente, aplicando y recuperando el valor de humanismo

Los mismos pueden ser ampliados, buscando por nuestra parte:

- Liderar la Región Central con nuestros productos.
- Incrementar la Eficiencia y Eficacia de la empresa con mayor gestión económica.
- Satisfacer la demanda siempre creciente de nuestro pueblo con nuestros productos y que estos estén en correspondencia con su valor percibido.
- Trabajar bajo los principios de la Revolución e inculcar a los trabajadores la defensa de las conquistas obtenidas desde nuestro puesto de trabajo.
- Orientarnos hacia el cliente será la proyección estratégica
Fundamental de nuestra organización
- Será una empresa líder en todo el Territorio Nacional.



De 50 cargos de cuadros aprobados en la nomenclatura de la organización. Tres (3) son nomenclatura del Consejo de la administración Provincial (CAP) y se clasifican como cuadros directivos y 1 del resto son clasificándose como cuadros ejecutivos.

El cuadro directivo es el Director Provincial y los ejecutivos son los ejecutivos pertenecen a los cargos de Directores de OEE municipales, Subdirectores provinciales y Subdirectores Municipales

Del total de cargos catorce (14) son ocupados por mujeres y solo 4 mujeres ocupan cargos de ejecutivos de primer nivel

3.2 Caracterización socio demográfica de las mujeres dirigentes de la Empresa provincial de la Industria alimenticia de Cienfuegos.

A través del resultado de la encuesta aplicada se pudo recopilar la información para realizar la caracterización socio demográfica de las 4 mujeres ocupan cargos de ejecutivos de primer nivel la edad promedio es de 40 años en lo adelante indicador que demuestra una dirección femenina no muy joven, en una etapa de la vida en que comienza la madurez avalada por los años de experiencia laboral y profesional que se acumulan, además de una situación familiar menos tensa y más favorable, debido a que

los hijos ya no son tan pequeños.

En lo relacionado con el proyecto de vida en la esfera familiar en cuanto al estado civil: todas son casadas, y poseen hijos, lo que manifiestan como uno de sus logros en el plano familiar y personal.

Lo que indica que independientemente del nivel de responsabilidad que poseen, la mayoría de ellas han constituido una familia o una relación de pareja estable, y han logrado un equilibrio entre la vida privada y laboral.

En lo referente al nivel educacional: Dos (2) poseen nivel medio superior, graduadas de Técnico Medio contabilidad y construcción civil y dos (2) poseen nivel superior graduadas coincidentemente en Ingeniería Industrial, lo que demuestra un nivel profesional de mas de un 80% , estas cuatro mujeres que ocupan cargos ejecutivos de primer nivel , cuentan con la preparación necesaria para ocupar el cargo visto así en los perfiles de competencias del mismo. En cuanto al tiempo laborado según las entrevistas realizada óxila entre los 12 y 20 años de labor en dirección lo que demuestra la gran experiencia en le sector alimentario como tal oxila entre los 19 y 20 años evidenciándose que la mayor parte de su vida laboral lo han pasado en la entidad en la entidad se ha trabajado en la preparación de cada uno de los cuadros pero no existe una política de cuadros intencionada en cuanto al incremento de la mujer a cargos de dirección.

Nombre y Apellidos	Cargo	Área de Trabajo	Especialidad Profesional	Edad	Estado Civil	Hijos	tiempo trabajo	tiempo cargo en años	Experiencia en el cargo
Maribel López Lozano	Subdirectora Técnica Productiva	Subdirección Técnica Productiva	Ingeniería Industrial	43	casada	si	27	10	19
Maria I. Álvarez Romero	Directora de la OEE	Municipio Palmira	T/M Construcción Civil	40	Casada	Si	24	16	22
Magalis	Directora	Municipio	T/M	43	Casada	Si	19	14	14

Torres Abreus	OEE	Cumannay agua	Contabilidad		a				
Pilara Obregón Naranjo	Directora OEE	Municipio Rodas	Ingeniería Industrial	49	Casada	Si	30	21	21

3.2.1 ¿Cómo ocurre el proceso de promoción y acceso a los cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos?

La promoción y ascenso a los cargos de dirección en la empresa estudiada se relaciona con un proceso medido por los requisitos y condiciones establecidos nacionalmente, según el código de ética de los cuadros del estado cubano así como por las consideraciones de los integrantes de la comisión de cuadros provincial partiendo de las propuestas formuladas analizándose en cada caso lo establecido en el modelo aplicado valorándose las condiciones del cuadro propuesto y su relación con el perfil para el cargo que se propone .

Por lo que la política de cuadros y reservas de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos como problemática de su composición está compuesta en su mayoría por hombres y es necesario destacar que este posicionamiento ante los cargos de dirección se debe a que tradicionalmente por las características del empleo y formas de producción de la entidad estuvo compuesta por hombres ya que en su mayoría las unidades productoras laboran durante la noche , lo que afecto incidentemente la participación de la mujer ante el control de una unidad determinada , resultando chocante con el cuidado de su estado civil y el cuidado de sus hijos.

Una de las entrevistadas plantea que la estructura de poder vigente en la Empresa está caracterizada por la dirección masculina, responde a una concepción generalizada que define el trabajo de elaboración de pan, galletas , dulces, y no derivados de la harina se vincula mas con el prototipo masculino y genera imágenes de dirección capaces de realizar solo o en mejor medida por los hombres, las mujeres están asociadas a actividades secundarias, de apoyo, a niveles intermedios e incluso inferiores.

De las cuatro mujeres directivas, una comienzan a laboral en el área de los recursos humanos alcanzando en la anterior estructura el cargo de subdirectora del área fue captada de reservas del cargo de director de la OEE que estaba desempeñado por un hombre esta refiere que con anterioridad la OEE de Palmira en este caso nunca antes había estado dirigida por una mujer , En esta etapa fue preparada mediante la sustitución temporal del cuadro en diferentes momentos y con la participación en diferentes reuniones en lugar del mismo. Hasta convertirse en un momento de salida del director en reserva efectiva del cargo que hoy ocupa. Una refiere no haber tenido experiencia en la actividad que dirige, no obstante comenzó, aprendió y actualmente se siente a gusto con su trabajo hasta que se le promociono de una plaza de tec a Subdirectora pues no provenía del sector alimentario lo que le tomo tiempo en dominar la actividad productiva de la provincia en otro de los casos asume la dirección de una de las OEE mediante la promoción caso 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 la empresa al igual que la cuarta entrevistada que refiere que es seleccionada para ocupar el cargo luego de un trabajo de acuerdo con la política de reserva establecida. Determinándose que ninguna de las cuatro féminas que asumen estos cargos han sido empíricas o sea han sido promocionadas de acuerdo a lo establecido en la política de cuadros.

Entre las características esenciales de cada uno de los cuadros que son propuestos en la entidad esta las de ser sujetos honestos y fieles a los principios de la Revolución, tener la capacidad de integración y razonamiento colectivo para tomar decisiones. La homogeneidad en las características de las personas que ocupan cargos de dirección demuestra el reforzamiento de las normas y competencias establecidas en Cuba para los dirigentes y la continuidad del proceso ideológico, que tan a tono se pone con los Lineamientos de la política Económica y Social del VI Congreso del PCC y según lo establecido por el consejo de estado en el cumplimiento del conjunto de las normas éticas del trabajo con los cuadros y reservas

Para el estudio de los estilos de dirección y La participación de las mujeres en la toma de decisiones, es decir, las prácticas cotidianas para ejercer la dirección se abordaron

tres niveles de análisis: la opinión de los entrevistados, los criterios de los trabajadores masculinos que comparten los roles de dirección con las féminas y la opinión de subordinados sobre la participación de la mujer y su dirección en el sector empresarial en que se desempeñan. Las formas de participación y los estilos y roles de dirección asumidos por mujeres se abordan desde dos posiciones fundamentales la forma en que las féminas organizan el trabajo y cómo es la comunicación con subordinados tanto masculinos como femeninos.

Las respuestas sobre la forma de organizar el trabajo se recogieron en torno a los siguientes aspectos: planificación, distribución de tareas y del tiempo, proceso de toma de decisiones, proceso de delegación de responsabilidades, métodos más frecuentes para la solución de problemas. También se consulta la opinión de los iguales masculinos que asumen cargos de dirección en la empresa de estudio. Las formas más utilizadas para comunicarse con los subordinados se abordarán desde el cuestionario a subordinados que resaltaron la importancia de la comunicación como vía para el logro de las metas propuestas y de hacer participar a los trabajadores.

Las entrevistadas coinciden en el incremento de mujeres en la política de cuadros pues se ha podido comprobar en las actas de balance que el tema forma parte de acuerdos que por mas que aumente el porcentaje de mujeres captadas no llega a cumplirse en su totalidad pues no llegan al 50 % el numero mujeres cuadros de un año a otro, es importante la continua preparación que se mantiene en la entidad con los cuadros en general pues en entrevista realizada a 14 de ellos pudo comprobarse que la capacitación forma parte de la estabilidad y permanencia en sus puestos de trabajos quedando reflejada la sistematicidad en la labor de preparación y superación de los cuadros, diseñado así en los planes preparaciones individual de cada cuadro para asumir estas responsabilidades.

De las cuatro mujeres que ocupan cargos ejecutivos de dirección el todas han cursado diferentes preparaciones en esta materias, graduadas las cuatro en los diplomados y cursos impartidos por la escuela nacional de cuadros de acuerdo con lo establecido por el Consejo de la Administración Provincial y consideran que a pesar de 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 sus responsabilidades hay que mantenerse al tanto de los programas de gestión del sistema en la operan y atributan gran importancia a la preparación que han recibido para ocupar los cargos de dirección advirtiendo su disposición a continuar preparándose y hacen alusión particular al incremento de temas relacionados con el control interno

Consideran además que incorporar a sus proyectos de vida el desarrollo profesional y técnico, es fundamental para la labor de dirección de los procesos productivos, cuyas tareas y funciones, según plantean, no son solo facultades masculinas. Esta es una premisa fundamental para poder acceder y continuar desempeñando los puestos de dirección en la Empresa.

3.2.1 Participación de la mujer en la Empresa Provincial de la Industria alimenticia en la provincia de Cienfuegos. La mujer en la toma de decisiones y la organización del trabajo en la dirección de la Empresa Alimentaria de Cienfuegos.

La representación de la mujer en los niveles más altos de adopción de decisiones a escala nacional e internacional no ha cambiado en los cinco años transcurridos desde la celebración en Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Las mujeres siguen estando en minoría en los parlamentos nacionales, y el promedio alcanzado en 1999 a nivel mundial era del 13%, pese al hecho de que las mujeres constituyen la mayoría del electorado en casi todos los países.

La Plataforma de Acción aprobada en Beijing explica que las vidas de las mujeres deben examinarse en el marco social, económico y político de la sociedad, y no fuera de ese contexto. La Conferencia de Beijing reafirmó que "la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz". (Beijing; 1995)

Pese al hecho de que desde hace tiempo se reconoce el derecho fundamental de las mujeres y los hombres de participar en la vida política, en la práctica la brecha en

materia de equidad de jure y de facto en la esfera del ejercicio del poder y la adopción de decisiones sigue siendo amplia. Como resultado de ello, los intereses y las preocupaciones de la mujer no están representados a los niveles de la formulación de políticas y la mujer no tiene influencia sobre las decisiones fundamentales en las esferas social, económica y política que afectan a la sociedad en su conjunto. Las iniciativas y los programas orientados a aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones se han visto entorpecidos por una serie de factores, entre ellos una falta de recursos humanos y financieros para la capacitación y la promoción en materia de carreras políticas, y la responsabilidad de los funcionarios elegidos en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros y la participación de la mujer en la vida pública.

Si bien las mujeres han sido especialmente beneficiarias de políticas que han mejorado su participación en disímiles esferas de la vida, aún existen brechas de género en diversos espacios. Hay que destacar que 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, este hecho requiere de un análisis muy complejo acerca de cómo se produce el proceso de incorporación de las mujeres a las empresas 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.

Además, resulta necesario explicar, la relación entre el ámbito doméstico y el desempeño de las mujeres en la dirección de las empresas, un elemento que sin dudas tiene una influencia decisiva en la proyección social femenina. No puede obviarse, que estas mujeres aún cuando tienen un protagonismo social mayor por las responsabilidades que adquieren en la esfera laboral, llevan el peso de las tareas del hogar, aún cuando el esposo contribuye y otros miembros de la familia desempeñan diferentes funciones. Resulta muy difícil desarrollar una estrategia familiar que no las responsabilice directamente con el funcionamiento del hogar y de la familia. Se refieren a la administración de todos los recursos del hogar, y los gastos y las necesidades

relacionadas con la familia.

Esto implica que la problemática familiar tenga que definirse hacia patrones más equitativos en el manejo de los asuntos domésticos y las responsabilidades del hogar ante la responsabilidad laboral que tienen. No obstante, el ámbito laboral, familiar y educativo en el que se desenvuelven estas mujeres 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. Por lo que es necesario que las mujeres objeto de estudio de esta investigación no solo sea apoyada en el plano familiar sino que también sean capaces de organizar su proyecto de vida y sus funciones laborales en correspondencia con el tiempo real del que dispongan.

La entrada de las mujeres al mercado de trabajo, y en particular a las actividades industriales se ha pretendido explicar de manera general a través de diferentes enfoques que no llevan a una explicación real de las diferencias en la inserción al sistema productivo entre hombres y mujeres. En Cuba, la modernización iniciada en los últimos años del pasado siglo y las primeras décadas del presente, afectó las ocupaciones tradicionales de las mujeres, y aparecieron algunas líneas de empleo, que permitieron un aumento de las posibilidades en el mercado de trabajo en las áreas urbanas. Se incrementaron tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, de acuerdo a las estadísticas censales las mujeres no irrumpieron masivamente en el mercado laboral, aunque constituyeron una fuerza de trabajo significativa para el desarrollo de algunas ramas de la esfera de la industria.

Con el inicio del proceso revolucionario se evidencio un conjunto de transformaciones que abren espacios para la participación activa de las mujeres en todas las esferas sociales. Cuba ha sido importante escenario del proceso de incremento de la población femenina activa dentro de la región, si bien con una característica diferenciadora: la potenciación desde arriba a través del gobierno y el estado de la actividad económica de las mujeres y la incorporación y participación de las propias mujeres desde abajo, estableciendo dos niveles que han interactuando perennemente. Este fenómeno es resultado de complejas condiciones socioeconómicas asociadas a profundas

transformaciones revolucionarias, que permiten en mayor medida el acceso de las mujeres a los procesos productivos que abarcan los sectores industriales, agrícola y el de los servicios.

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.

Otra de las condiciones que garantiza este acceso es el desarrollo cultural y la superación técnica y profesional que han alcanzado las mujeres cubanas y que las ubica como una fuerza de trabajo calificada, capaz de incorporarse a sectores y ramas industriales que tradicionalmente agrupaban a trabajadores hombres, como son: la industria azucarera, la industria química, la industria de construcción de maquinarias, la industria sideromecánica y aquellas tareas vinculadas a la producción agropecuaria.

No obstante, la presencia femenina sigue siendo mayor en áreas tradicionales del desempeño de las mujeres, y en sectores industriales de tradición femenina. Ello demuestra que aun cuando se han realizado cambios importantes para poner en práctica la igualdad de posibilidades de empleo no se ha asimilado en la misma medida las capacidades y el rendimiento de las mujeres en algunos sectores donde el hombre tiene el rol protagónico. Es importante tener en cuenta dos cuestiones fundamentales; que la inclusión de las mujeres en las ramas y sectores económicos de la industria se ha producido de forma asimétrica, en un sentido diferente a como se ha producido la entrada de los hombres y que aún la enseñanza técnica y profesional tiende a la especialización por áreas de conocimiento y trabajo entre hombres y mujeres.

La mujer se encuentra poco representada en la esfera de dirección en la Empresa provincial de la Industria Alimenticia no obstante las féminas directivas participan como miembros en el órgano de dirección, y aunque son minoría plantean que sus criterios son

tenidos en cuenta en igualdad de condiciones que el de los hombres.

La participación de las mujeres que asumen cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos , independientemente de que son pocas las mujeres que se encuentran asumiendo cargos de dirección, participan activamente en la toma de decisiones a niveles jerárquicos entre los que se encuentra aquellos asociados a las decisiones que se toman en los Consejos de Dirección de la empresa, en la que son escuchadas sus propuestas y sus opiniones se tienen en cuenta en la toma de decisiones a nivel empresarial y en aquellas entidades en las que se encuentran ejerciendo la dirección. En este caso a las entrevistadas de esta investigación se les pide que aborden su planificación en lo referente al trabajo, el ejercicio del poder y lo que complementa su proyecto de vida que se relaciona con los aspectos familiares y la forma en que la familia de la que proviene y la creada propiamente dicha asumen los roles que estas féminas deben desempeñar.

3.2.2 Formas de organización del trabajo y tomas de decisiones de las mujeres directivas en cargos ejecutivos de la Empresa Provincial de la Industria alimenticia de Cienfuegos.

Los resultados de las entrevistas según con los temas de planificación del trabajo arrojaron se vertieron según los sistemas de trabajo aprobados por la dirección de la empresa y la aplicación adecuada a cada una de las direcciones municipales que cada de las entrevistadas aplican en el desempeño de sus puestos como dirigentes ejecutivas, destacándose en la entrevista las habilidades que los directivos y directivas utilizan para distribuir sus actividades.

Manifiestan sentirse útiles en la función que realizan y en el desarrollo de la empresa. Consideran que proyectan desde su espacio la imagen de que la mujer puede desempeñarse en el área que se proponga y para la cual se prepare no importa lo difícil de la tarea, y para llevar a cabo estas funciones aunque realizan mayor sacrificio que el hombre no desatienden las obligaciones del hogar y la familia.

Todas las entrevistadas utilizan la Dirección por Objetivos anuales (DPO) como la forma de planificación del trabajo empresarial, comentan que a finales de año, los

departamentos funcionales elaboran sus planes para el año siguiente y éstos son los que conforman luego los planes de trabajo de las Subdirecciones, y más tarde el de la empresa. Ellas prefieren este método como forma de participación e involucramiento de los trabajadores con las metas que establezca la empresa, de esta forma los trabajadores están al tanto de lo que se espera de ellos y pueden aportar diferentes alternativas. Este comportamiento referido por las entrevistadas coincide con los estereotipos sobre las mujeres dirigentes como facilitadoras de la participación y la comunicación, habilidades en las que han sido “entrenadas” durante el proceso de socialización.

En el caso de los hombres entrevistados, diseñan primero los Objetivos Anuales de la empresa, previamente colegiados en el Consejo de Dirección, que luego circulan entre las diferentes áreas para que tributen a éstos. La planificación operativa de la organización se relaciona con las actividades que deben ser realizadas en el corto tiempo. En este sentido, todos los entrevistados coinciden en señalar el exceso de operatividad, reuniones y actividades no planificadas a las que son convocados. También este exceso de operatividad incide en el frecuente cambio en las prioridades de la gestión. Este exceso de operatividad conlleva a que en todos los casos refieren el predominio de la planificación cronológica en el corto plazo, es decir, planifican su agenda por la urgencia de los asuntos pendientes a resolver más que por su importancia o por los temas a tratar.

Se plantea que no se evidencia una estrategia intencionada para elevar la participación femenina en la dirección, e incluso en el trabajo con los adiestrados, aunque se traza un plan de preparación rotativo por las diferentes áreas en correspondencia con la formación del adiestrado, lo cierto es que la mayoría de los han quedado contratados en la Empresa Agropecuaria Rodas son hombres y a su vez también han sido hombres los que se han captado para integrar la reserva de cuadro. No se incluyen elementos dirigidos especialmente a la promoción de las mujeres a los cargos directivos, que suponga la adopción de una estrategia particular, de acuerdo a las características de la organización, para contrarrestar los efectos de una cultura empresarial y de un sector de la economía que posee referentes de dirección masculina.

Los sujetos masculinos son la mayoría de los directivos hoy, lo que supone que sean ellos los que promuevan a sus compañeras a estos cargos directivos, rompiendo con la tradición, los prejuicios y estereotipos sexuales, este hecho pudiera ser una de las razones que frenan el acceso femenino a la dirección, no es que sean sólo los hombres los que piensen de esta manera, pero dada la alta responsabilidad de los actuales directivos, deben ser ellos los que legitimen la idea de la mujer como directiva.

Para conocer cómo planifican el tiempo y las tareas, se les pidió a las entrevistadas que comentaran sobre lo que hacen en un día “normal”. Aunque todos mencionan tres momentos importantes en el día (antes de comenzar la jornada laboral, durante, y después) el significado de estos momentos y las actividades que incluyen en ellos son diferentes para mujeres y varones.

Al responder, las mujeres entrevistadas hacen referencia a un momento, que para los hombres es invisible o al menos no hacen mención. Este momento se sitúa entre la hora de levantarse y la de llegar a la empresa y en el que realizan un grupo de actividades relacionadas con las labores del hogar y el cuidado de los hijos. Por las entrevistas, pareciera que para los representantes masculinos la vida comienza a partir de que llegan a la empresa.

Los entrevistados masculinos y femeninos por lo general tratan de llegar a la organización antes que la mayoría de los trabajadores, con una doble función: servir como ejemplo de puntualidad y aprovechar el tiempo de “tranquilidad” antes de comenzar la jornada laboral para organizar el día de trabajo y preparar documentos que necesiten mayor nivel de concentración.

En el caso de las entrevistas realizadas hacen referencia a este tiempo “antes” de llegar a la organización con el mismo sentido que lo dedican a realizar actividades para el cuidado personal y familiar. De forma general, todos los entrevistados utilizan el tiempo “después” de terminada la jornada laboral para realizar actividades de mayor concentración como escribir informes, chequear informaciones económicas, entre otros. Esta forma de trabajar demanda grandes exigencias en términos de tiempo dedicado al trabajo. En el caso de las mujeres es mayor, pues en sus hogares se mantiene la

división sexual del trabajo: las labores domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo su responsabilidad.

Las cuatro (4) mujeres reconocen realizar un esfuerzo superior al de sus compañeros hombres, son más optimistas, entusiastas y decididas. Manifiestan que son constantes, dedicadas al trabajo y austeras, porque además de la dirección y el trabajo en la Empresa, han tenido que batallar con las tareas del hogar, aunque reconocen haber tenido apoyo de la familia, lo cual ha sido importante para su desempeño.

La dirección empresarial representa para ellas una experiencia importante, 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 orgullo personal y perciben que son reconocidas por sus compañeros.

En el plano del conocimiento, la experiencia de dirección ha significado un conocimiento mejor de las personas, trabajar en equipo y saber participar en grupos, aprendizaje de gestión, conocimiento y manejo de información, entre otros. Han desarrollado su capacidad de relación con los superiores y los subordinados y en general con las personas que reclaman su atención. Han adquirido experiencia organizativa y gerencial, contribuyendo así a los resultados de la gestión empresarial.

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.

Todas aspiran a realizar bien las tareas, con el fin de alcanzar un sentimiento interno de logro personal. El concepto de realización personal responde a lo que ellas consideran autonomía, independencia, poder controlar determinados espacios donde se sienten libres para dirigir y actuar.

Al indagar sobre la forma en que toman las decisiones se exploraron los niveles de participación en la toma de decisiones: participativa, consultiva o centralizada, así como la orientación de éstas: hacia las personas o hacia las tareas. No se encontraron diferencias significativas sobre este aspecto entre las respuestas de mujeres y varones, quienes privilegian el nivel de consulta y la orientación a las tareas en la toma de

decisiones, basados en hechos “sólidos, objetivos, racionales”.

Por lo general comentan que antes de adoptar una decisión, la consultan en el Consejo de Dirección como forma de valorar las ventajas y desventajas de cada una de ellas. Resaltan la importancia de contar con un Consejo de Dirección y especialistas principales con una vasta experiencia de trabajo, lo que les facilita los análisis.

En el caso de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia los entrevistados refieren al Consejo de Dirección como órgano para la toma de decisiones, sin embargo, de la relevancia, urgencia y novedad de los temas sobre los que decidir dependerá el grado de participación sobre la decisión, en la que se destacan activamente las féminas. A temas nuevos sobre los que haya que decidir con urgencia, como tendencia, se toman decisiones unipersonales o se convocan a miembros del Consejo de Dirección y especialistas relacionados con el tema. La relevancia de los temas dependerá de los impactos de las decisiones sobre la organización ya sea desde lo económico, comercial o para los trabajadores y lo relacionado con la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del VI Congreso del PCC.

Como parte de la forma de organizar el trabajo se indagó sobre el proceso de delegación de tareas y responsabilidades en el que no se encontraron diferencias entre las respuestas aportadas por mujeres u hombres. Entre las tareas que delegan se encuentran la realización de algunas reuniones, aspectos administrativos como hacer informes, entre otros. No delegan por lo general la firma de contratos, la preparación y realización de Consejos de Dirección ni de Comisiones de Cuadro, así como darle seguimiento a aspectos de alta importancia para la organización.

Muchos de los entrevistados (mujeres y hombres) reconocen que delegan poco aunque cuentan con un equipo de dirección y especialistas principales bien preparados. En el caso de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia al parecer, el reglamento de trabajo establecido y la vida práctica no favorece la delegación. Una de sus manifestaciones es la tendencia de que el director no puede delegar la asistencia a reuniones externas que propician en la Provincia. La poca tendencia a la delegación que reconocen los directivos durante la entrevista puede ser uno de los factores que influye

en la baja participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Como se comentó con anterioridad, el exceso de operatividad en la gestión muchas veces condiciona el grado de participación.

3.2.3 Relación de las mujeres dirigentes de la Empresa Provincial de la Industria alimenticia con sus subordinados

Se aplicó la encuesta a subordinados femeninos y masculinos de las mujeres dirigentes de la Empresa provincial de la Industria Alimenticia los cuales poseen una edad promedio de 44 años, el 33% son técnicos medios, los 30 % graduados universitarios y el 10% son bachilleres. En lo referente a las mujeres que se encuentran asumiendo cargos de dirección en la entidad sus subordinados se preocupan en un 40% por las decisiones que se toman a nivel empresarial y que tienen relación con su puesto de trabajo, mientras que el 60% manifiesta que lo fundamental son las decisiones y la participación del departamento de forma general en los procesos que se involucran en la empresa, puesto que el clima laboral se encuentra favorecido en cada departamento en los que se representan ante el Consejo de Dirección por figuras femeninas.

Dentro del cuestionario se les pedía a los subordinados que caracterizaran a su jefa y el 30% manifiesta que se preocupa por sus subordinados, por las tareas que estos deben desempeñar, pero que al mismo tiempo muestran interés no solo por su vida laboral sino también por la familiar, diferencia notable con respecto a los representantes masculinos que actualmente se desempeñan como dirigentes en esta empresa.

El 60% afirma que sus criterios son escuchados por sus superiores, en este caso las mujeres dirigentes transmiten y tramitan las preocupaciones y sugerencias a los integrantes a las escalas jerárquicas superiores. En el caso de la calidad de la información que reciben por parte de las mujeres dirigentes que son las que lo representan ante el Consejo de Dirección el 60% plantea que la calidad y las informaciones recibidas son las adecuadas, que son transmitidas de forma cordial, cortés y en las ocasiones en las que es necesario realizar llamados de atención a algunos de los subordinados se realiza esta conversación a puertas cerradas, mientras que los estímulos son formalizados ante la totalidad del colectivo laboral. Añadiéndose a esto

que en caso de que a algunos de los subordinados se les ocurran nuevas ideas o formas de resolver determinadas situaciones o problemas son escuchadas por sus jefas y de ser necesarios son informadas a niveles superiores, siempre conservando la identidad de la fuente.

Consideran que las mujeres que han sido promovidas a cargos de dirección es producto de sus habilidades, los conocimientos y competencias desarrolladas durante el ejercicio de la profesión y el rendimiento laboral que tienen ante las situaciones que se presentan en la empresa. Aportando la información de que el flujo de información se realiza de jefes a subordinado y de subordinados a jefes.

3.3 Factores que condicionan la presencia de mujeres en cargos directivos y las barreras que frenan su desarrollo en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia.

La fundamental limitación que señalan las cuatro directivas se relaciona con la motivación de la mujer, plantean que la fuerza laboral femenina de la organización está preparada y existen mujeres con condiciones y experiencia para dirigir, sin embargo a pesar de existir mujeres incorporadas a la reserva de cuadro, la mayoría de las féminas no poseen disposición de asumir puestos de dirección ya que no se encuentran motivadas.

Coinciden en señalar que la desmotivación está influenciada por las malas condiciones laborales, los horarios ocupados fuera de la jornada laboral habitual y la remuneración que perciben los cuadros, que no se encuentra en correspondencia con los niveles de responsabilidad, sacrificio, abnegación y entrega..

No obstante dos de las entrevistadas definen el desempeño de su puesto como una satisfacción y un desafío, ya que a pesar de considerar al sector alimentario con pocos atractivos les gusta la función que desempeñan.

Dificultades mencionadas en el ejercicio de la dirección: tener que adaptarse a las estrategias de dirección de la empresa, que en algunos casos no comparten; carencia de

recursos y dificultades con las condiciones laborales; falta de preparación y superación; falta de reconocimiento y estimulación a la labor de dirección

3.4 -Consideraciones generales.

El carácter polémico, dinámico y constantemente cambiante de una sociedad, hace casi imposible que una investigación de este tipo sea sencilla. Las investigaciones sociales suelen ser tan complejas, como compleja y amplia es la mente del ser humano.

Por tanto, las técnicas aplicadas deben de tener en cuenta esta complejidad, y el investigador debe de tratar que sean lo más altamente contrastadoras posibles, para así poder llegar a resultados fiables y cercanos a la realidad que se pretende modificar.

Es por esto, que las técnicas aplicadas fueron diseñadas de manera que triangularan los resultados obtenidos referentes a las variables a medir. Esto quiere decir que cada una, desde las dimensiones e indicadores posibles, miden y buscan información de las tres variables tratadas.

Apoyo recibido de los subordinados .En cuanto al apoyo de los subordinados y el resto de los organismo del territorio el ciento por ciento de las mujeres entrevistadas plantearon que no existió dificultades contando en la mayoría de los casos con el respaldo de los colectivos , así como en el resto de los organismo para el cumplimiento de las tareas y se multiplicaba estos antes situaciones excepcionales y varias ponían el ejemplo la creada al paso del ciclón Michelle cuando el Municipio quedo prácticamente arrasado, cuentan las compañeras que gracias a dicho apoyo le fue posible el éxito en las misiones encomendadas.

Apoyo de la Familia: En este aspecto el 30 % de las compañeras que al abordar este tema plantean un grupo de situaciones presentada fundamentalmente con los esposos donde se manifestaban la inconformidad con que su compañera ocuparan labores de dirección, ya que muchas de ellas se casaron ocupando labores sin responsabilidad y al ocupar estas les provoco el choque conyugal , llegando a un antagonismo tan critico cuyo resultado fue el divorcio . En otros casos, el 40 % plantean que los esposos no protestan pero no asumen decididamente las labores del hogar por lo que las

compañeras tienen que trabajar muchas horas en la noche para el cumplimiento de las tareas hogareñas y afortunadamente plenitud en la labor de Dirección.

Dificultades enfrentadas: El ciento por ciento de las entrevistadas plantearon más del 50 % de las entrevistadas manifiestan un apoyo total de su compañero por lo que le es posible desempeñarse a situaciones vividas durante el periodo especial, de carencia de todo tipo en la casa y en el trabajo, de medios para trabajar, aseo, alimentación, los apagones, situación con el combustible , cocinar con leña , lo que hizo convertir a la mujer en verdaderas heroínas pero nunca se rindieron ante las dificultades y lograron salir airosoas.

Otra Situación enfrentada por las compañeras son las arbitrariedades cometidas por algunos dirigentes a la hora de planificar un grupo de actividades en horarios muy chocantes para la madre de un niño pequeño o de varios niños, ejemplo , reuniones a las 6 de la tarde , o a la 6 de la mañana , lo que seguramente no se ponen en el lugar de estas cuando hacen dicha planificación.

Otro ejemplo son las convocatorias con poco tiempo la que no le da la posibilidad de delegar las obligaciones del hogar tales como: recoger el niño del círculo, hora del baño. Otro ejemplo, plantea la compañera que el día del cumpleaños de su niño, a las 12 del día su Jefe la cita para una reunión a las 6.00pm y esta al plantearle que tenía organizado celebrarle el cumpleaños a su niño en ese horario y el compañero le planteo que el tenía tres hijos y que nunca le había celebrado el cumpleaños a ninguno “. Aunque este ultimo ejemplo son cosas poco común pero si demuestra la poca sensibilidad de algunas personas ante los deberes de una madre.

Métodos de dirección utilizados: El ciento por ciento de las entrevistadas coincidieron que el método persuasivo y el ejemplo personal, constituyeron los métodos de dirección utilizados por excelencia, la estimulación y el reconocimiento, así como el control Sistemático fueron métodos de dirección utilizados por las mujeres dirigentes en la etapa que se analiza obteniéndose buenos resultados. Como lograban simultanear las tareas del centro y del hogar: El ciento por ciento coinciden en que la única forma es trabajando mucho, con una buena planificación y logrando el apoyo de sus familiares, de sus

superiores y de los compañeros de trabajo.

Todo esto es posible si hay una buena comunicación, de lo contrario es inlogable

CONCLUSIONES

- En las instancias superiores de dirección al planificar los sistemas de trabajos no se tienen en cuenta las características y particularidades de la mujer dirigente marcado por la presencia no despreciable en la población de Rodas de rasgos de machismo lo que entorpece y afecta la labor de dirección de las mujeres, manifestándose en el hogar y en el centro de trabajo.
- Existe un reconocimiento del trabajo desempeñado por las mujeres en la labor de dirección por parte de sus homólogos masculinos y de sus subordinados, pues son varios los ejemplos donde se obtuvieron excelentes resultados producto del empuje, consagración, organización y capacidad de motivación de ellas que estaban al frente de la actividad.
- Existe un reconocimiento popular del trabajo desempeñado por las mujeres en la labor de dirección de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos y son varios los ejemplos donde se obtuvieron excelentes resultados producto del empuje, consagración, organización y capacidad de motivación de ellas que estaban al frente de la actividad.
- Existen barreras que condicionan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia de Cienfuegos entre las que se encuentran las personales, institucionales y familiares las que atraviesan por los estereotipos y roles tradicionales de la sociedad patriarcal en la que se desempeña.

Recomendaciones

- ✓ A la Dirección Administrativa del Consejo de la Administración Provincial en Cienfuegos que extienda el estudio a la totalidad de las empresas de este tipo en la localidad con la finalidad de estudiar cómo se comporta este fenómeno.
- ✓ Divulgar más los resultados obtenidos por las mujeres en su labor de dirección, lo que contribuirá a la motivación por mantener este protagonismo femenino en el territorio de Cienfuegos.

Bibliografía

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

A. D. M. A. (2008, de abril de 17). El liderazgo femenino ¿es un mito o una realidad? Retrieved April 17, 2008, from <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>.

A. S. I. R. (2008). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Retrieved June 16, 2008, from http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7_2_99/aci08299.htm.

Aguilar Ayerra, C. (2002). *Género y transformación social*. La Habana: De la mujer.

Aguilar Ayerra, C., & Ferrer Gómez, Y. (2006). *Mujeres Y Revolución*. La Habana: De la Mujer.

Aguirre, S. (1964, Marzo). El 8 de marzo y la mujer Cubana, 22-26.

Alfonso Gallegos, Y. (2007). *El Modelo de la Masculinidad: un acercamiento a la percepción social sobre la carrera de Estudios Socioculturales*. Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciada en Estudios Socioculturales, Carlos Rafael Rodríguez.

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

Amorós. (2000). *Hacia una crítica de la razón-patriarcal*. Buenos Aires: Paidós.

Antúnez de Mayolo, A. (2008, Abril 17). El liderazgo femenino ¿es un mito o una realidad? Recuperado a partir de <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>.

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

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

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

Braidotti. (2000). *Sujetos nómades*. Paidós.

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

C. D. A. (2005). *Selección de lecturas de metodología, métodos y técnicas de investigación social II*. Editorial Félix Varela.

Colás Griñán y López Díaz. (2008). LA POLÍTICA DE EMPLEO EN CUBA. Retrieved from www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm.

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

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

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

Curtiella Garrido, D. (s.d.). *El Modelo de la Masculinidad en la percepción social de la especialidad de danza en las Escuelas de Arte del municipio de Cienfuegos*. Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciada en Estudios Socioculturales, Carlos Rafael Rodríguez.

D. K. J. (1995). *Metodología para la recogida de información*. España: La Muralla.

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

De Barbieri. (1992). *Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-*

metodológica. Santiago de Chile.

De Beauvoir, S. (s.d.). *El segundo sexo*.

De Katele, J. M. (1995). *Metodología para la recogida de información*. España: Editorial La Muralla, S.A.

Diccionario no sexista. (2008, July 16). . Retrieved July 16, 2008, from <http://mjpandora.org/diccionario.php>.

Estereotipos. (1984). En *Diccionario de la Real Academia Española* (pág. 605).

Facio, A. (2006, Agosto). El patriarcado y sus instituciones. *Mujeres*, 91-92.

Fernández Rius, L. (, Junio 30). Mujeres y Estudios de género en Cuba. Recuperado a partir de http://www.sociologiadip.unimib.it/abcd/Intern_pdf/MUJER-CUBA.pdf.

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

FMC. (2002). Seminario Nacional de Capacitación sobre Género en la Comunicación y Sexismo en el Lenguaje. De la Mujer.

G. O. G. (n.d.). *Sobre la historia de la dicotomía cuantitativo -cualitativo: diferentes posturas y propuestas*.

G. P. J. C. (2004). Feminismo y Masculinidad ¿Mujeres contra Hombres ? *TEMAS*, (37--38).

García-Mina Freire, A. (2006, Octubre 24). A vueltas con la categoría de género.

Recuperado a partir de <http://www.cop.es/papeles/vernumero.asp?id=1098>.

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

Glosario - Guía de Recursos. (2008, July 16). . Retrieved July 16, 2008, from <http://www.es.genderandwater.org/page/3661>.

Gomariz. (1992). Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas.

Gomes, Crispina. (2009). *Mujer y Poder. El caso de Cabo Verde*. La Habana: Biblioteca Sur.

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

González Olmeda, G. (s.d.). El empoderamiento femenino en las empresas industriales. *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*, 107.

González Olmedo, G. (s.d.). Los estudios de género en la Universidad de la Habana. Recuperado a partir de http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_AnalisGenero_000077.html.

González Pagés, J. C. (2000a). Conferencias sobre Feminismo (pág. 231). La Habana: Centro de estudios sobre la Mujer.

González Pagés, J. C. (2000b). *¿Moderno o transgresores? Mujeres cubanas en los espacios públicos 1895-1902*. La Habana.

González Pagés, J. C. (2001). Conferencias sobre Feminismo. La Habana: Centro de estudios sobre la Mujer.

González Pagés, J. C. (2002). *El Feminismo cubano en el Siglo XIX. ¿Tendencias o Movimientos?* La Habana: De la Mujer.

González, A. (2003). *Sexualidad y géneros. Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI*. La Habana: Editorial científico- técnica.

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

H. S. R. (2003). *Metodología de la Investigación I*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

Historia del movimiento feminista. (2010, de enero de 13). . Retrieved January 13, 2010, from <http://www.tesisymonografias.net/FEMINISMO-E-HISTORIA/3>.

Lamas. (1996). La construcción cultural de la diferencia sexual.

Lamas. (1999). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. (2010, de enero de 6). . Retrieved January 6, 2010, from http://www.undp.org.cu/odm_cuba.html.

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

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

Marco histórico del enfoque de género. (2010, de enero de 6). . Retrieved January 6, 2010, from <http://www.es.genderandwater.org/page/3501>.

Martínez Casnova, M.(2011) *Introducción a los Estudios Socioculturales*

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

N. S. M. (2004). Ideología de género entre profesores cubanos. *TEMAS*, (37--38).

O. D. (2008, de abril de 23). El feminismo de género. Retrieved April 23, 2008, from <http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/Dossiers/genero022.asp>.

P. C. C. (2005). *Selección de lecturas de Sociología y Política de Género*. Félix Varela.

Pérez Lanza, C. B. (2010). *Empoderamiento Femenino en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Un Estudio de Caso*. Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciada en Estudios Socioculturales, Carlos Rafael Rodríguez.

¿Por qué hablamos de “género” y no de sexos? (2008, de abril de 23). . Retrieved April 23, 2008, from <http://www.prevenblogs.org.ar/2007/10/02/el-concepto-de-genero>.

¿Qué es género? (2008, de abril de 23). . Retrieved April 23, 2008, from <http://www.cij.gob.mx/Paginas/MenuIzquierdo/ConoceSobre/Genero/quegenero.asp>.

R. G. G. (2004). *Metodología de la investigación cualitativa*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Reivindiquemos el concepto de género. (, de abril de 2008 23). . Retrieved from

<http://www.singenerodedudas.com/Genero>.

S. Á. P. (2008, de abril de 17). Recursos para conseguir la igualdad. Retrieved April 17, 2008, from <http://www.copoe.org/node/175>.

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

Scott. (n.d.). El género: una categoría útil para el análisis histórico.

Y. H. G. (n.d.). Acerca del género como categoría analítica.

Anexos

Anexo I

Guía de entrevista en profundidad (SOLO PARA MUJERES)

1. ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?
2. ¿Qué cargo ocupa actualmente? ¿Cómo llegó a ocupar este cargo? ¿Qué tipo de influencias facilitaron su decisión al asumir el cargo?
3. ¿Qué responsabilidades se le han asignado desde su llegada a la empresa hasta el momento?
4. ¿Qué tiempo demoró en ser promovido al cargo a partir de su inserción en la empresa?
- ¿Cuáles considera que fueron los requisitos que se tuvieron en cuenta para su promoción?
5. ¿Qué exige la política de promoción a los cargos de dirección en la empresa? ¿Está usted de acuerdo con esa política? ¿Por qué?
6. ¿Cómo es la selección del personal a ocupar cargos de dirección en la empresa? ¿Quién decide la selección?
7. ¿Cómo se generan las competencias laborales en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos? ¿Favorecen éstas a la promoción al cargo?
8. ¿Es usted cuadro de la empresa? ¿Quién es su reserva de cuadro? ¿Esta reserva lo ha sustituido alguna vez? ¿Cómo usted prepara a su reserva?
9. ¿Es usted además reserva de cuadro? ¿De qué cuadro? ¿Lo ha sustituido alguna vez? ¿Ha sido preparado como reserva?
10. ¿Cómo son sus relaciones con sus subordinados? ¿Qué tipo de comunicación establece con ellos?
11. ¿Cómo son sus relaciones con sus superiores? ¿Qué tipo de comunicación establece con ellos?
12. ¿Qué valores son compartidos en la empresa? ¿Cuáles considera que son los más importantes? ¿Por qué?
13. ¿Qué lo hace sentirse más cómodo en la empresa?
14. ¿Qué relación guarda su familia con su puesto de trabajo? ¿Cuáles considera que

han sido las principales barreras entre su familia y el puesto de trabajo?

15. ¿Qué metas tiene propuestas para el perfeccionamiento de su trabajo?

16. ¿Qué se propone mejorar como persona?

17. ¿Cómo se siente usted en el cargo que actualmente desempeña? ¿Qué significa para usted ser cuadro de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos?

Anexo II

Cuestionario a directivos

Este cuestionario ha sido elaborado con el fin de obtener la mayor cantidad de información posible referente al proceso de promoción a los cargos de dirección y a su vez de los estilos de dirección representados en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos. Le pedimos su colaboración y sinceridad en sus respuestas, comprometiéndonos con el carácter anónimo y confidencial que exige esta técnica. Gracias de antemano.

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Color de la piel: _____
4. Nivel de escolaridad: _____
5. Graduado de: _____
6. Ocupación anterior: _____
7. Años de experiencia laboral: _____
8. Años de experiencia laboral como dirigente: _____
9. Cursos de superación profesional recibidos: _____

10. Cursos de superación en cargos de dirección recibidos: _____

11. Años de trabajo en la empresa: _____
12. Años de trabajo en los puestos de dirección de la empresa: _____
13. ¿Ha sido dirigente en otros lugares? ¿En qué lugares? ¿Con qué cargos?:

14. ¿Es usted cuadro de la empresa? Sí _____ No _____
¿Es reserva de cuadro? Sí _____ No _____
¿De qué cuadro?, ¿Qué tiempo lleva como reserva de ese cuadro?

15. ¿Tiene reserva? Sí _____ No _____
¿Con cuántas personas cuenta como reserva? _____
16. Cantidad de subordinados bajo su dirección: _____
17. Complete las frases siguientes:
 - a) Yo soy un dirigente _____
 - b) Aquí dirigir significa _____
 - c) Aquí para ser promovido se necesita _____
 - d) Lo que no debe faltarle a un dirigente es _____
 - e) El poder significa _____
 - f) Lo que más me satisface de mi trabajo es _____
 - g) Mi relación con mis subordinados es _____
 - h) Mi relación con los superiores es _____
 - i) Para perfeccionar mi trabajo necesito _____

j) En la empresa lo más valorado es_____

k) El clima de trabajo de la empresa se caracteriza por_____

18. Mencione tres características que no deben faltarle a un dirigente:

19. ¿Qué fortalezas y qué debilidades considera usted que tenga como dirigente?:

Fortalezas_____

Debilidades_____

20. Las relaciones con sus subordinados se caracterizan por: (marque con una X)

Respeto_____

Amistad_____

Obligación_____

Conveniencia_____

Otras_____ ¿Cuáles?_____

21. Su relación con sus superiores se caracteriza por: (Marque con una X)

Respeto_____

Amistad_____

Obligación_____

Conveniencia_____

Otras_____ ¿Cuáles?_____

22. En cada situación seleccione la opción que usted considere más acorde con la empresa:

a) Para ser promovido a los cargos de dirección en la empresa, la Comisión de Cuadros prioriza:

_____ Habilidades

_____ Rendimiento

_____ Antigüedad

_____ Simpatía

_____ Otras ¿Cuáles?_____

b) En la toma de decisiones es fundamental:

_____ El cumplimiento de las tareas

_____ La preocupación por las personas

c) Los miembros de la organización se preocupan más por:

_____ Su puesto de trabajo

_____ Su departamento

_____ Su organización

_____ Otras ¿Cuáles?_____

d) En la empresa ser competente significa tener:

_____ Rendimiento

_____ Conocimiento

_____ Años de experiencia

_____ Otras ¿Cuáles?_____

Anexo III

Cuestionario a subordinados

Este cuestionario ha sido elaborado con el fin de obtener información relacionada con el proceso de promoción a los cargos de dirección en la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos. Le pedimos amablemente su valiosa colaboración y que confíe en el carácter anónimo que exige esta técnica. Gracias.

1. Edad _____ Sexo _____ Color de la piel _____

Nivel de escolaridad _____

2. Grupo de trabajo al que pertenece _____

3. Años de experiencia laboral en la empresa _____

4. Años de experiencia laboral en el grupo de trabajo al que pertenece _____

5. Seleccione la opción que usted considere correcta:

a) Yo me preocupo más por:

_____ El puesto de trabajo

_____ El departamento

_____ La organización

_____ Otras ¿Cuáles? _____

b) Mi jefe se caracteriza por:

_____ Preocuparse por sus subordinados.

_____ Preocuparse únicamente por las tareas a desempeñar.

_____ Escuchar el criterio de sus subordinados para la toma de decisiones.

_____ Tomar decisiones sin escuchar el criterio de sus subordinados.

_____ Informarle a sus subordinados la mayor cantidad de información recibida.

_____ Reservarse las informaciones que ha recibido.

_____ Otras características como: _____

c) Si se me ocurriese una idea nueva en relación con el trabajo, la probabilidad de ponerse en práctica es: Ninguna _____ Poco _____ Mucha _____

d) Aquí para ser promovido a un cargo de dirección se tiene en cuenta:

_____ Habilidades

_____ Conocimientos

_____ Rendimiento

_____ Antigüedad

_____ Simpatía

_____ Otras ¿Cuáles? _____

e) El flujo de la información en la empresa es:

_____ De jefes a subordinados

_____ De subordinados a jefes

_____ Principalmente de jefes a subordinados

_____ De jefes a subordinados y viceversa

_____ De jefes a jefes

Anexo IV

Organigrama de la Empresa Provincial de la Industria Alimenticia en Cienfuegos

