



Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas
Departamento de Estudios Socioculturales

TRABAJO DE DIPLOMA

*Título: El liderazgo femenino en el Consejo
Popular de Yaguaramas.*

Autora: Liset León Bermúdez

Tutora: Lic. Yanet Alfonso Gallegos

2014



DECLARACIÓN DE AUTORIDAD

Hago constar que la presente investigación fue realizada en la Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez" como parte de la culminación de los estudios en la especialidad de Estudios Socioculturales; autorizando a que la misma sea utilizada por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en evento ni publicada sin la aprobación de la Universidad.

Firma del autor.

Firma del tutor.

Los abajo firmantes certificamos que la presente investigación ha sido revisada 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 Científico Técnica.

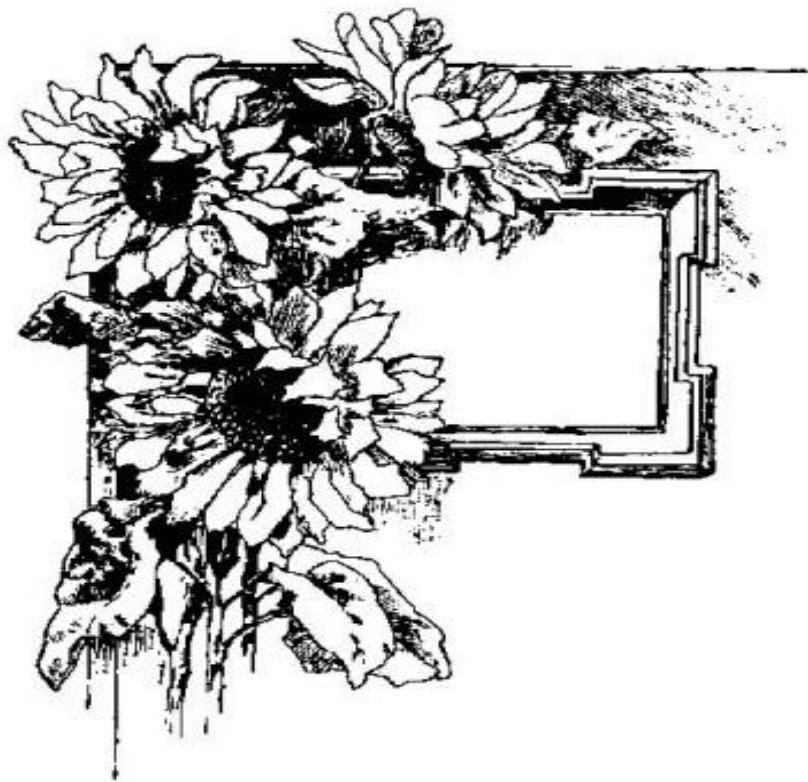
Nombre y Apellidos.

Computación.

Nombre y Apellidos.

*“Las mujeres no miden jamás los sacrificios, ni los
suyos, ni los de los demás”.*

Mme. de Staël



DEDICATORIA



A mis padres por brindarme todo la confianza y el apoyo necesario para hacer
este sueño realidad.

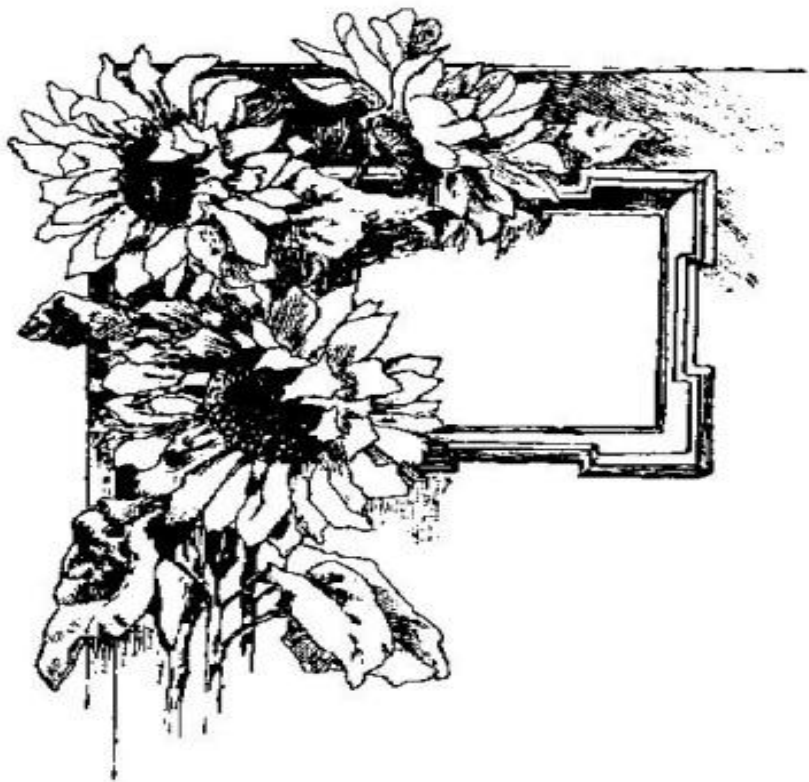
A mi hermana, cuñado y sobrino por estar siempre a mi lado, apoyándome en los
momentos difíciles.

A mi esposo Yanier por darme todo el amor y la comprensión del mundo.

A mi abuela Kaki por darme toda la fuerza que necesito para seguir adelante.

A mi tutora por haber confiado en mí. Por el tiempo, la dedicación y la
ayuda que me brindó.

A mi segunda familia, Diosdado, Carmen, Elízabeth, Jesús y Juana, por ayudarme
incondicionalmente.



AGRADECIMIENTOS



A toda mi familia, por su apoyo incondicional.

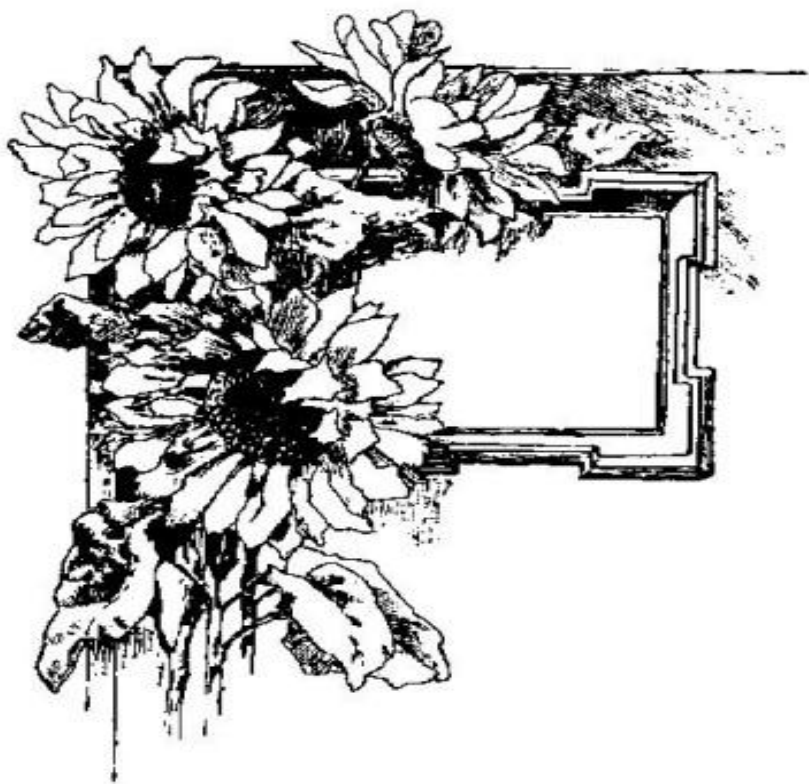
A mis amigas, Lieter y Yenifer que me brindaron su apoyo durante los 5 años de estudio.

A los profesores de la carrera, por brindarme las herramientas para llegar hasta aquí.

A todas las mujeres dirigentes que compartieron sus experiencias y conocimientos para el desarrollo de esta investigación.

A mis suegros por estar ahí cuando los necesito.

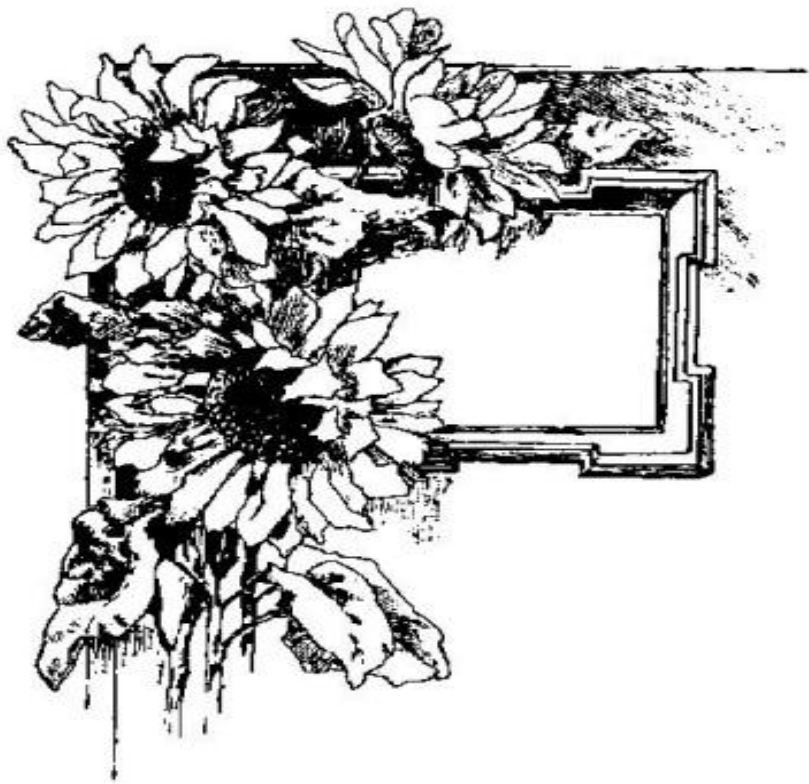
En fin agradecer a todos los que de una forma u otra hicieron posibles que mi Tesis fuera más que un sueño, una realidad.



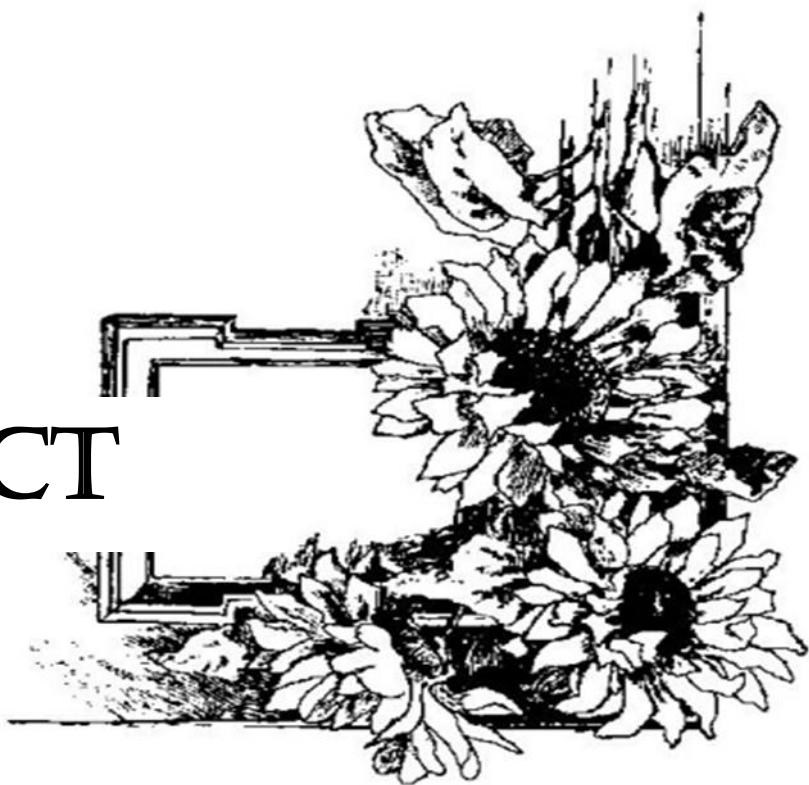
RESUMEN



El presente estudio “El liderazgo femenino en el Consejo Popular de Yaguaramas” pretende analizar la influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino institucional y organizacional de este asentamiento urbano, cuyas mujeres enfrentan limitaciones en el acceso a los cargos de dirección, y una vez asumidos por ellas tienen que enfrentarse a cuestionamientos, barreras, problemas relacionados con las concepciones y estereotipos de género que atribuyen roles específicos para hombres y mujeres y condicionan por tanto los espacios y profesiones en que cada género debe desarrollarse. Esta realidad limita el papel de la mujer dentro de la sociedad y las posibilidades de contribuir a su desarrollo. De ahí la utilidad de la investigación como contribución teórica y práctica al perfeccionamiento de las políticas sociales y de empleo en Cuba y la búsqueda de la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Esta constituye un precedente metodológico para el estudio del liderazgo femenino y su relación con los patrones estereotipados de género existentes. Se utiliza la metodología cualitativa con rasgos cuantitativos, empleando el estudio de casos como método fundamental, y las técnicas del cuestionario, análisis de documentos y la entrevista en profundidad, los cuales demostraron la influencia de los estereotipos de género en las características, estilos de liderazgo, dificultades, estrategias y roles asumidos por la mujer dirigente del espacio empírico estudiado. La investigación se realizó desde una visión sociocultural y de género, a partir de diferentes perspectivas teóricas y del empleo de bibliografía actualizada.

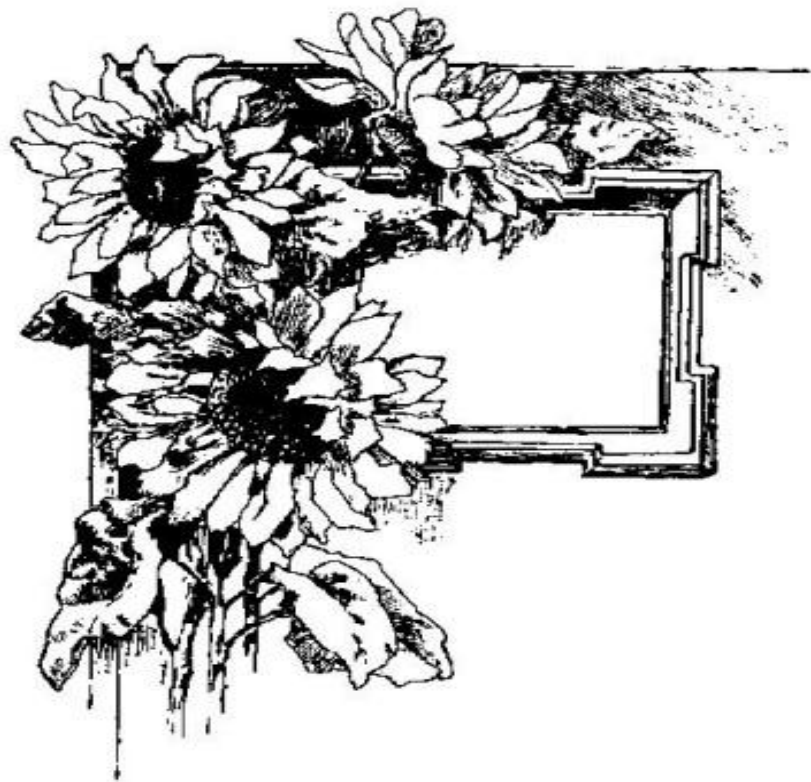


ABSTRACT



Present investigation "The feminine leader in Yaguaramas Popular Council" wants to analyze the gender stereotyped influenced by institution and organizational way of this urban community, cause their women fight against several limitations in the access to direction charges and at once assumed by them has to face to matters, barriers and troubles related with the conceptions and gender stereotypes that give specific roles for men and women that made of their spaces and professions. This reality limits the female role inside the society and her possibilities to contribute with her develop. For all that this study is useful and has a teorical and practical contribution to the social politiques improves in Cuba and the search of gender equity in all society spaces. This search is a methodological precedent for the feminine leader studies and it relation with the stereotyped genders patterns that exists. Is useful the mixed methodology using the cases studies ad principal method and questionnaire, documents analyzes, interview techniques, with prove the influenced stereotyped genders and the characteristics leader styles, difficulties, strategies and assumed roles by the leader woman. The research has a sociocultural and gender vision from different teorical perspectives with update bibliography.

Índice.	Pág.
Introducción	1
Capítulo I Aproximaciones teóricas a los estudios de género	
desde el liderazgo femenino	6
1.1 Los estudios de género. Presupuestos teóricos e históricos	
1.1.1 Los estudios de género en Cuba. Sus particularidades	14
1.2. Empoderamiento femenino. Consideraciones generales	17
1.3. Liderazgo femenino. Teorías y conceptos fundamentales	21
1.3.1 Empoderamiento y liderazgo femenino en Cuba. Sus	26
peculiaridades	
Capítulo II Procedimiento metodológico para el análisis de la	
influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino	
del Consejo Popular de Yaguaramas	29
2.1 Justificación Metodológica	
2.2. Métodos y Técnicas empleadas	31
2.3 Conceptualización y operacionalización de la investigación	34
2.4. Selección de la Muestra	37
Capítulo III Influencia de los estereotipos de género en el liderazgo	39
femenino del Consejo Popular de Yaguaramas	
3.1. Caracterización del Consejo Popular de Yaguaramas	
3.2 Análisis de las entrevistas realizadas a mujeres dirigentes	43
3.3 Análisis de los resultados del cuestionario aplicado a	
trabajadores	52
3.4 Triangulación de los resultados. Influencia de los estereotipos de	55
género en el liderazgo femenino en Yaguaramas	
Conclusiones	58
Recomendaciones	60
Referencias	
Anexos	



INTRODUCCIÓN



Introducción

El término género vinculado con los estudios sociales en los últimos años ha cobrado importancia debido a la necesidad de analizar e interpretar comportamientos, ideologías y fenómenos de la realidad.

Los "*Estudios de Género*" son los estudios de la construcción social de las diferencias sexuales en un momento o lugar histórico dado y forman parte de la reciente tradición de los Estudios Culturales (*Cultural Studies*) que se iniciaron en Universidades de Inglaterra y Estados Unidos entre los años 1960 y 1970.

No obstante, sus antecedentes son mucho más antiguos. Los primeros estudios desde esta perspectiva datan de 1949, con Simone de Beauvoir, filósofa francesa y existencialista, que enuncia una frase que marca el comienzo del movimiento feminista del siglo XX: "Una no nace mujer, sino que se hace mujer" (De Beauvoir, 2004), que se encuentra en su libro "El Segundo Sexo". En éste se plantea: ser mujer u hombre es una construcción social; se distingue así, sexo de género y se sugiere que el género forma parte de la identidad que se adquiere gradualmente. En la construcción de lo femenino y lo masculino resulta más importante lo que cada sociedad y cultura ha considerado como tal, amén de las diferencias biológicas entre ambos sexos.

Los estudios de género no sólo estudian la desigualdad hacia las mujeres, sino que han abierto nuevos campos de investigación como estudios sobre la identidad, feminidad o masculinidad y diversidad sexual. Algunos estudios se limitan a un discurso filosófico de la ciencia en el que critican la metodología científica. Como resultado de ellos se puede avanzar desde una postura de género desde la lógica positivista hasta el constructivismo.

Existen numerosos estudios centrados en la biología, especialmente en los últimos años, en la neuroanatomía o neurofuncional que tratan de justificar las diferencias sexuales. Es evidente que existen factores biológicos diferenciales pero es difícil desagregarlos de los factores socio-culturales que les adjudican a los diferentes significados que con frecuencia han buscado la inferiorización y sometimiento de las mujeres al sistema patriarcal. Los "*Estudios de género*" tienen, pues, como meta circunvalar las evidencias científicas para poder

elevar el discurso a un nivel ideológico, ideologizado e ideologizante más en consonancia con los tiempos que corren.

El aporte está en ver al género como resultado de las interacciones de las personas con el medio social en el cual se desenvuelven; este estudio abrió el camino para posteriormente realizar una investigación relacionada con la equidad y la diferencia de género.

Es apreciable cómo en Cuba, la teorización sobre género y su aplicación a la realidad del cubano se ha hecho, empleando una perspectiva psicológica, de lo cual parte la necesidad de aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad. El enfoque sociocultural supone el estudio de la diversidad de fenómenos y procesos que tienen lugar en la sociedad desde el punto de vista histórico, demográfico, étnico, psicológico, económico, cultural, y sociológico, la especificidad de este último, como han destacado varios sociólogos, radica en su visión de conjunto, el enfoque abarcador, holístico, que busca y el sistema de relaciones que establece.

Los Estudios de Género han proliferado en los últimos tiempos por lo que en la presente investigación se abordarán los estudios que se encuentran relacionados con los procesos empoderamiento, liderazgo y dirección.

En Cuba los estudios sobre el acceso de las mujeres a la toma de decisiones se han desarrollado en las diferentes áreas de la investigación social. Según la investigadora Álvarez (2000), 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.

Para la realización del estudio y la elección del tema de investigación se ha tenido en cuenta que, a pesar de la adopción de políticas internacionales y nacionales que promueven el empleo de las mujeres y las posibilidades de acceso a un rango mayor de ocupaciones, la capacidad económica para generar los empleos requeridos y la capacidad social para aceptar ese nuevo

papel de las mujeres, es insuficiente en el mundo; en el caso de la realidad cubana, los principales avances del empoderamiento femenino en Cuba se encuentran vinculados con la Federación de Mujeres Cubanas que fue fundada en 1960, y fue el primer paso de la Revolución por integrar activamente a la mujer en el nuevo proceso.

De ahí la importancia del estudio del liderazgo femenino en nuestro país y específicamente en aquellos asentamientos con características de ruralidad latentes aun cuando han alcanzado categorías de urbanas, como es el caso del Consejo Popular de Yaguaramas, perteneciente al municipio de Abreus de la provincia de Cienfuegos. Estas comunidades necesitan del aporte de mujeres y hombres para su desarrollo y el papel de la mujer como líder es fundamental, no sólo por la trascendencia de su trabajo, sus capacidades, sus conocimientos transmitidos de generación en generación, sino también por la necesidad de que sus labores y sus derechos sean reconocidos socialmente, contribuyendo de esta forma a elevar sus niveles de satisfacción, motivación y bienestar humano. Las féminas constituyen la garantía de la reproducción generacional y la organización a nivel familiar, importante espacio para el desarrollo de las comunidades y de las sociedades humanas en sentido general.

Situación problemática:

En el Consejo Popular de Yaguaramas las mujeres enfrentan limitaciones y dificultades para acceder a los cargos de dirección, y una vez asumidos por ellas tienen que enfrentarse a cuestionamientos, barreras, problemas relacionados con las concepciones y estereotipos de género que atribuyen roles específicos para hombres y mujeres y condicionan por tanto los espacios y profesiones en que cada género debe desarrollarse. Esta realidad limita el papel de la mujer dentro de la sociedad y sus posibilidades de contribuir a su desarrollo.

A partir de esta realidad tenemos como **problema de investigación:**

¿Cómo influyen los estereotipos de género en el liderazgo femenino institucional y organizacional del Consejo Popular de Yaguaramas?

Objetivos General:

Analizar la influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino institucional y organizacional del Consejo Popular de Yaguaramas.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar teóricamente el género como construcción social y como categoría analítica para el estudio del liderazgo femenino.
- Caracterizar el Consejo Popular de Yaguaramas desde el punto de vista sociocultural, económico y demográfico.
- Determinar los elementos que tipifican el liderazgo femenino institucional y organizacional en el Consejo Popular de Yaguaramas.
- Identificar los estereotipos de género relacionados con las mujeres que asumen cargos directivos en el Consejo Popular de Yaguaramas.

Hipótesis:

Los estereotipos de género presentes en el Consejo Popular de Yaguaramas influyen en el liderazgo femenino a partir de los estilos de liderazgo asumidos por las mujeres, los roles de género correspondientes y sus estrategias de dirección.

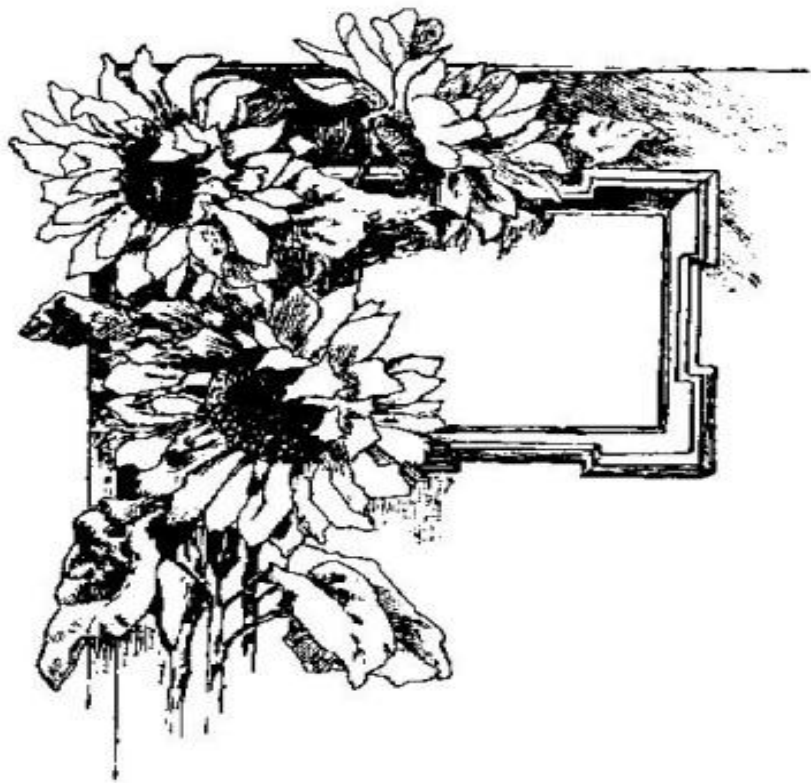
Interés y relevancia de la investigación:

La investigación será útil y de gran importancia tanto teórica como práctica, pues constituye una sistematización de las teorías y perspectivas fundamentales en los estudios de género como construcción social y también como categoría analítica, así como una fundamentación del liderazgo femenino visto desde los comportamientos, posturas y roles asumidos por las mujeres dirigentes. Esta investigación puede constituir un precedente metodológico para otros estudios sobre la problemática de los estereotipos de género asociado al liderazgo femenino en otros contextos, es una forma de acercarse a la realidad de las mujeres dirigentes cubanas. Los resultados de la investigación pueden ser útiles para perfeccionar las políticas sociales y de empleo en Cuba y la búsqueda de la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Se ha estructurado este estudio en tres capítulos, en el primero, se realiza una fundamentación teórica de la investigación, a partir de los estudios de género a nivel mundial, regional y nacional, además aborda las conceptualizaciones más importantes que se han realizado sobre él, a partir de las ideas de antropólogos, sociólogos y psicólogos. Se partirá del tratamiento que se le ha dado a nivel mundial y nacional a la temática del empoderamiento femenino. El liderazgo femenino es el tema fundamental al que se encuentra dirigida la investigación por lo que se refiere a las principales teorías existentes como basamento teórico para el análisis de sus características en la realidad investigada. Se hará referencia a lo que constituye el liderazgo femenino, la relación que guarda con el proceso de dirección, y sus peculiaridades en el caso cubano.

En el segundo capítulo se establecen las bases metodológicas para la investigación. A partir de la justificación metodológica, se realiza la argumentación de la necesidad de emplear la metodología cualitativa con elementos cuantitativos, aplicando el estudio de casos como método fundamental, así como la obtención de información relevante a partir de métodos y técnicas como son el cuestionario, el análisis de documentos y la entrevista en profundidad, especificando en cada caso las ventajas que se obtienen con su ejecución. Se declara la muestra a emplear con el tipo de muestreo y los criterios establecidos para su selección.

En el capítulo tres se muestra la caracterización del Consejo Popular de Yaguaramas como espacio empírico de la investigación, así como el análisis de los estereotipos de género existentes y su influencia en el liderazgo femenino asumido por las mujeres dirigentes de la comunidad, este se expresa en los estilos de dirección asumidos, sus características como líderes, el nivel de aceptación de la sociedad, principales concepciones sobre el liderazgo así como las problemáticas y barreras fundamentales que enfrentan las dirigentes seleccionados en el proceso de dirección.



CAPÍTULO I



Capítulo I: Aproximaciones teóricas a los estudios de género desde el liderazgo femenino.

1.1 Los estudios de género. Presupuestos teóricos e históricos.

El término género es usado en las ciencias sociales por John Money en la década del 50', refiriéndose "al papel de género para describir el conjunto de conductas atribuidas a los hombres y las mujeres" (Burin, 1998). Reconociendo así el papel de la sociedad en la determinación de lo característico de cada sexo.

García y Freire refieren que "para Money (1986) y para Stoller (1968), mientras que el sexo hace referencia a los componentes biológicos que determinan que una persona sea varón o mujer". "El término *género* hace referencia a aquellos componentes psicológicos y culturales que forman parte de las definiciones sociales de las categorías mujer y varón" (García & Freire,s.f.).

Se evidencia la idea de estos psicoanalistas en establecer una diferenciación entre sexo y género, lo cual pudiera considerarse como limitante en el análisis integral de la categoría género, debido a la posible exclusión de su esencia biológica.

La década de los años 60' del pasado siglo, estuvo matizada por la creación de un concepto de género permeado de acontecimientos como la aparición de movimientos sociales, académicos y políticos y el nombramiento de las diferencias sociales, políticas y étnicas.

Para Fuller los estudios de género en la región sudamericana se insertan dentro de la tradición iniciada a fines de los sesenta en Europa y EEUU. Ellos están marcados por la propuesta del movimiento de liberación de la mujer, por la agenda de las agencias de desarrollo y las fundaciones que apoyan los estudios sobre la condición femenina (s.f.).

Por ello, una de sus características más importantes es la articulación entre los temas que estudia y el diseño de políticas públicas y estrategias de desarrollo local. Los tópicos que priorizan tales como la caracterización de 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 en la región.

El conocimiento adquirido por la autora sobre los estudios de género demuestra que el inicio del mismo en la región, estuvo precedido por las féminas en su lucha por obtener el reconocimiento de sus derechos y la expresión libre de sus intereses, debido a la discriminación a que estaban sometidas por los modelos androcéntricos (el hombre como centro del Universo). Por esa razón las investigaciones sobre su realidad, sus luchas feministas y sus intercambios han estado dirigidas a la defensa de los derechos humanos.

En la década del 70', esta misma autora continuó los análisis en torno al término género pero esta vez se hizo desde la óptica de lo social, lo cultural y lo individual. Los planteamientos de diferentes autores, realizados con visiones diversas se tomaron en cuenta nuevamente, tal es el caso de: Crawford y Marecek (1989), Worell (1993) que lo apreciaban como diferencia, como una creación simbólicamente construida, mientras que Mead (1935), Parsons y Bales (1955), Barry, Bacon, y Child (1957), o Bakan (1966) fueron retomados para operativizar los modelos que desde lo que está normado se le atribuyen en la sociedad a hombres y mujeres (Fuller,s.f.).

La autora explica que en este período se elaboraron significativos 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.

Los años 80' marcaron nuevas pautas, hay un cambio en el modo de conceptualizar el término género y se hace desde una visión desarrollista y eurocéntrica. Se comienza a ver como una herramienta de análisis en la construcción de relaciones entre los seres humanos y sus funciones dentro de la sociedad, de la cual forman parte.

Abascal plantea que es la década del surgimiento de los primeros estudios sobre masculinidad, sobre todo en EE.UU, Canadá, Inglaterra y Suecia, pues se comienzan a cuestionar los paradigmas patriarcales legitimados por la sociedad. Además expresa que se comienza a trabajar 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, cultura (Abascal, s.f.).

A partir de una visión biologicista del género, Alberto Orlandini considera que “el sexo tiene aspectos biológicos (la genética, la anatomía y la fisiología), y aspectos culturales (el género psicológico y sociológico). Y así como las ciencias biológicas tratan los aspectos orgánicos del sexo, las disciplinas psicosociales estudian el género” (Orlandini, 1995).

Estos criterios declaran la categoría sexo como centro y punto de partida del género, que es visto como un elemento cultural del sexo y su estudio es delegado a las disciplinas psicosociales, sin embargo está condicionado por los factores biológicos y sexuales que aparecen desde la niñez y que influyen en la conformación de la identidad de género.

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

La explicación, de la fuerte influencia de las relaciones sociales y los intercambios socioculturales sobre el género, el cual se va construyendo 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 (De Lauretis, 1990).

La contribución de Lauretis se asienta en la explicación de la fuerte influencia de las relaciones sociales y los intercambios socioculturales sobre el género, el cual se va construyendo 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.

Una de las voces autorizadas en cuanto al término género es Joan Scott, quien lo aprecia como:

Una forma primaria de las relaciones significantes de poder y es utilizada como: categoría de análisis; construcción social; poder, porque determina quién ejerce el poder y sobre quién; relaciones: hombre-mujer, mujeres-mujeres, hombres-hombres; más otras relaciones, ecología, raza, etnia, etc. (Scout, 2004).

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.

Para Lagarde (1996):

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/as y sus relaciones en el campo político y cultural.

El aporte de su concepto, está en el reconocimiento que hace de lo complejo que puede resultar caracterizar un género, ya que este incluye diversidad de personalidades y comportamientos dentro de una categoría tan general como femenino o masculino.

Estas ideas permiten constatar la trascendencia social y cultural que tuvo el concepto de género a finales del siglo XX y cómo las investigaciones de los autores nombrados con anterioridad, constituirían pautas para entender el género más allá de los supuestos biológicos correspondientes a mujeres y hombres.

La profesora de la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, Mireya Baute Rosales, refiere luego del análisis de las diferentes perspectivas de género, que este 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, (...) asumimos el concepto de género como el proceso social condicionante que

establece rasgos diferenciadores y conductas estereotipadas (Baute, 2002).

Exactamente estos rasgos diferenciadores y conductas estereotipadas a que se refiere Baute, son el resultado de roles de género que la sociedad ha determinado para mujeres y hombres, que muchas veces, condicionan su comportamiento social.

Refiriéndose al rol de género, las psicólogas González & Castellanos (2003) plantean que:

Es un fenómeno psicológico que expresa la forma particular, propia de cada persona de interpretar y resignificar los patrones sexuales y sociales. Su condición pública determina, en gran medida, que aun cuando las exigencias sociales lo obliguen (para no perder su aprobación y reconocimiento), a actuar de forma contraria a sus tendencias.

Estas ideas destacan lo influyente que resultan los roles de género, en el comportamiento, las decisiones y la exteriorización de las preferencias y afinidades de las personas, pues muchas veces, actúan en contradicción con sus propios intereses como respuesta a las normas y patrones que la sociedad instituye para mujeres y hombres.

Otro elemento significativo dentro de la caracterización del género, es la identidad de género, que junto al rol de género se expresan a través del comportamiento humano, es individual, parte de la subjetividad y se basa en la valoración personal de lo que prefiere, necesita y busca la persona que además, es sexuada y el hecho de ser masculino o femenina, media en las apreciaciones de cada quien y en el modo en que expresa su sexualidad en correspondencia con sus características biológicas.

González & Castellanos (2003) destacan que:

la identidad de género representa, de acuerdo con las ideas de Money y Ehrhardt (1982), la autoconciencia y el sentimiento de la propia individualidad como hombre, mujer o ambivalente, o sea, la convicción de la pertenencia a un determinado género; que se

expresa públicamente en la conducta por medio del rol o papel de género.

Matizando las identidades de género e influyendo en los roles que asumen hombres y mujeres se destacan en la sociedad la presencia de los estereotipos de género.

El estereotipo constituye una imagen social emocionalmente matizada acerca de individuos o de hechos de la realidad, que se caracterizan por su simplificación y esquematismo, al fijar, sin fundamento objetivo, determinados rasgos y cualidades que son generalizados en la sociedad. Estos patrones encierran e integran las expectativas de cada sociedad, cultura, región o grupo acerca de cómo debe comportarse el hombre y la mujer ante cada situación de la vida. Es por eso que adquieren un carácter normativo-valorativo, y llegan a convertirse en una especie de mandato cultural en ley no escrita que rige las relaciones prácticas cotidianas entre seres humanos (Rocheblane, 1964).

Tal es el caso de los estereotipos de género que atribuyen determinados roles, actitudes y comportamientos a la personalidad de hombres y mujeres, condicionándolos a seguir patrones de conducta por los cuales la sociedad tiende a enjuiciarlos. Estos, por su estrecha relación con la cultura, las cotidianidades y las realidades sociales, varían de acuerdo a los modelos de género, existentes en cada momento histórico. También cambian de acuerdo a la herencia familiar, los grupos en que se desenvuelven las personas, así como los niveles culturales y de vida, manifestándose muchas veces, a través de prejuicios sociales que limitan la conducta de ambos géneros. Los estereotipos de género constituyen una de las variables fundamentales de la investigación, se abordarán en el análisis de los resultados aquellos que están influyendo en el liderazgo femenino del espacio empírico seleccionado.

Después de realizar el análisis teórico sobre las diferentes perspectivas de género, así como los conceptos y teorías que han sido elaboradas por disímiles autores, se asume el concepto creado por la licenciada en Estudios Socioculturales Yanet Alfonso Gallegos, que plantea que el género:

Es una construcción sociocultural que agrupa un conjunto de creencias, modos de comportamientos, interpretaciones, y representaciones que la sociedad asigna a cada persona según su sexo, estableciendo así distinciones entre mujeres y hombres, que matizadas por las características socioculturales de la época y por las manifestaciones biológicas y psicológicas de cada individuo, se conforman como lo masculino y lo femenino (Alfonso, 2007).

El género como construcción social se expresa en todos los niveles y ámbitos sociales, convirtiéndose en un sistema regulador a partir de normas, estereotipos, atribuciones genéricas, que en sentido general devienen en el sistema de género social. Precisamente este sistema de género social es trabajado por la sociología dentro de los estudios que los sociólogos al analizar las relaciones sociales y las estructuras sociales, a continuación se resumen las ideas principales sobre la temática y el trato dado por la ciencia sociológica.

Los pensadores más destacados de la sociología muestran en sus obras una marcada tendencia a justificar como natural la subordinación de la mujer al hombre, lo cual les hizo oponerse a la Teoría Feminista abordada más adelante.

La sociología a escala internacional se ha caracterizado por un discurso androcéntrico. Los estudios sobre la mujer se han visto subsumidos en estudios más generales sobre familia, sexualidad, (...) o es considerada una variable demográfica (sexo, fecundidad, mortalidad) en estudios macro y micro sociológicos (Muñoz & Langa, 2005).

Las teorías en la sociología de la familia, según Fleitas (2005) pueden agruparse en cuanto al enfoque de la relación hombre/mujer en dos grupos: “los que legitiman las desigualdades de sexo en la familia desde un enfoque androcéntrico” y “los que defienden la utilidad gnoseológica del estudio de las desigualdades de género, denuncian la explotación de la mujer en la familia y proponen una alternativa de igualdad”. El marxismo y el feminismo, son dos modelos de pensamiento que, aun reconociendo las diferencias que existían entre los sexos, apostaban por la factibilidad de la igualdad.

Uno de los sociólogos que dedicó atención en sus obras al tema de género desde un enfoque androcéntrico fue Durkheim, que en su obra “El suicidio”, considera que el hombre es “casi un producto de la sociedad” mientras las mujeres “en mayor grado producto de la naturaleza” (Durkheim, 1987). Para este autor el hombre se hace superior, pues, además de ser un “animal natural” es también un “animal social”, categoría esta última que la mujer no puede alcanzar.

Consideramos que la teoría durkheimniana sobre el género tiene cierta estrechez pues parte de la idea de ver las diferencias entre ambos sexos como una construcción biológica y no como una construcción social dada por la influencia de los patrones de la sociedad.

Según Durkheim, Marx y Weber (1988), la economía, la política y la cultura, que representan lo público, son los espacios correspondientes a los hombres, mientras que el ámbito doméstico es el destinado para que la mujer cumpla su rol.

Para Talcott Parsons la familia nuclear era inevitable en la sociedad industrializada, con una exacta división de roles para hombres y mujeres. El rol instrumental se identifica como el de la competencia técnica y el de la capacidad de liderazgo en el orden ejecutivo y representativo. El rol expresivo, asigna la capacidad para provocar receptividad y respuesta, para formar y mantener vinculaciones leales, además de la capacidad de liderazgo expresivo (Ritzer, 2003).

Por su parte las teorías marxistas rompen con la tradición de los teóricos del consenso, pues analizan las diferencias para descubrir las desigualdades sociales y demostrar que la igualdad es la solución para superar las relaciones de dominación – subordinación a que eran sometidas las mujeres.

Por su parte, Engels (s.f.) expone que, “el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia, y la primera opresión de clases con la del sexo femenino por el masculino”.

De forma similar a Marx, concibe la discriminación genérica sólo partiendo del conflicto de clases. A finales de los años 70' en el momento en que la teoría marxista lograba ser significativamente aceptada por los sociólogos estadounidenses, una más de entre las teorías periféricas planteó un reto a las teorías sociológicas ortodoxas, e incluso a la marxista. La última rama social radical la constituye la teoría feminista contemporánea.

Según la literatura sociológica de Ritzer, los tipos básicos de teoría feminista que se reconocen son: la Teoría de la Diferencia, de la Desigualdad y de la Opresión (Madoo & Niebrugge, 2003). Este método permite clasificar la literatura teórica sobre el género realizada en sociología desde los años 60'.

En sentido general, en la etapa clásica del pensamiento sociológico y parte de la contemporánea las preocupaciones femeninas se han expresado en los márgenes de la disciplina y en la obra de teóricos y teóricas marginales. Resulta relevante precisar que los pensadores más destacados de la sociología no sólo se opusieron al feminismo, sino que en sus obras hay una marcada tendencia a invisibilizar la problemática de las mujeres o justificar como natural su subordinación.

1.1.1 Los estudios de género en Cuba. Sus particularidades.

Como antecedente histórico de los estudios de género en nuestro país es importante destacar que antes de ser fundada la Federación de Mujeres Cubanas [FMC], existían diversas organizaciones, por ejemplo, la Unidad Femenina Revolucionaria que aglutinaba a un gran número de mujeres campesinas, la Columna Agraria, las Brigadas Femeninas Revolucionarias, los Grupos de Mujeres Humanistas, Hermandad de Madre y otros, que se fusionaron en esta nueva organización femenina.

El 23 de agosto de 1960 fue fundada por el Gobierno Revolucionario la FMC como expresión de la voluntad y comprensión de la importancia de la mujer como sujeto de transformación de la sociedad. Esta organización femenina promovió los primeros estudios que sobre la situación de la mujer se realizan en el país. En la década de los 60', se produce un importante proceso de recalificación de las mujeres, y una acumulación de conocimientos de amplia

gama que contribuyen a su participación social. Así fueron los cursos para aprender a coser, convocados por la FMC, que actuaron como pivotes de reinserción social y extensionismo cultural para las jóvenes campesinas que lo recibieron. Investigadoras de la FMC y de otras instituciones del país durante la década del sesenta y el setenta promovieron estudios sobre la situación de la mujer cubana, básicamente vinculados a aquellos espacios donde los impactos de las políticas sociales habían sido más importantes. En esa misma época y a lo largo de los siguientes años se aprobaron un conjunto de leyes que favorecieron el acceso de la mujer al empleo. Entre ellas se pueden citar:

- Código del Trabajo.
- Código de la Familia (1975)
- Ley de la creación de Círculos Infantiles (1961)
- Ley de Maternidad (1974)
- Ley de Protección e Higiene del Trabajo (1977)
- Ley de Seguridad Social y Código Penal (1979)
- Ley General de la Vivienda.

Desde la Constitución de la República, modificada en 1992, se plantea que el Estado debe garantizar que la mujer tenga las mismas oportunidades y posibilidades que el hombre a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país (Echeverría, 2005).

Como ejemplo de esta intención, en el Código del Trabajo no sólo se suprimieron todas las medidas restrictivas para el empleo de las mujeres en puestos no tradicionales sino que además se adoptaron otras medidas para ampliar sus posibilidades de incorporación al trabajo, proteger sus derechos y garantizar la igualdad de oportunidades y de remuneración.

En la esfera de la política el proceso de rectificación, iniciado a fines de 1984 y que se mantuvo hasta 1989, se propuso enmendar discriminaciones que habían sufrido las mujeres construyendo nuevos círculos infantiles y viviendas. El III Congreso del Partido Comunista de Cuba [PCC] en 1986 planteó la necesidad de promover a cargos de dirección a mujeres, negros y jóvenes (Sarmiento, 2009).

El IV Congreso de la FMC en 1985 evidenció el auge de la presencia femenina en todas las esferas de la sociedad. Esta organización facilitó la participación de cubanas y cubanos en eventos internacionales que permitieron comparar la situación de la mujer cubana con la de otros países. Sarmiento cita tres ejemplos: “la reunión preparatoria de los países latinoamericanos para la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Nairobi, (La Habana, 1984), la Reunión Internacional de las Mujeres sobre la Deuda Externa (La Habana, 1985), y la Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer” (Nairobi, 1985), (citado en Sarmiento, 2009).

La FMC coordinó investigaciones sociales con académicas cubanas y extranjeras, que movilizaron nuevamente las investigaciones sociológicas en el país, no solamente las referidas a las relaciones de género. Por ejemplo el estudio de la textilera “Celia Sánchez Manduley” (1987), al de la textilera Ariguanabo con la norteamericana Helen Safa (1986-1989) y al estudio comparado sobre empleo femenino en cinco países de las Américas (1987-88). El Seminario Nacional sobre la Aplicación de las Estrategias de Nairobi en Cuba (1988) produjo reflexiones multidisciplinarias sobre la situación de las cubanas. Desde 1986 se incorporaron comisiones de género o sobre la mujer en los foros de intercambios académicos que convocaban las universidades y los institutos de la Academia de Ciencias.

Según Echevarría (2005):

Los estudios de género desde una perspectiva académica no se inician en el país hasta la década del ochenta, primero de manera individual y después por intereses institucionales, principalmente de la FMC y por supuesto fuertemente influenciadas por lo que estaba ocurriendo en el mundo, esto es, la designación del Decenio de la Mujer por las Naciones Unidas y las diferentes conferencias de la mujer celebradas.

La reapertura del Departamento de Sociología en la década del 80, la creación del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y el acelerado proceso de fortalecimiento que tuvo como disciplina científica la sociología permitió

avanzar en la introducción del enfoque de género en la docencia y en la investigación. Importantes investigaciones se han realizado por parte del Grupo de Investigaciones sobre la familia del CIPS y por el Grupo de Estudios de Género del departamento de Sociología de la Universidad de la Habana; cuyos objetivos fundamentales han sido aportar desde la perspectiva de la Sociología un nuevo enfoque en la investigación, la docencia y en general, a todo el trabajo que revolucione la cosmovisión de y sobre las mujeres, en torno a la identidad de género, así como el replanteamiento de los fundamentos del saber que han estado secularmente regidos por el género masculino.

A partir de 1991 se formaron las Cátedras de la Mujer y la Familia en la Universidad de La Habana y en otros centros de educación superior del país, como iniciativa de las académicas y de la FMC. Esta organización creó las Casas de la Mujer y de la Familia en los municipios y el Centro de Estudios sobre la Mujer de la FMC.

Actualmente se realizan investigaciones, se tutorean trabajos de diplomas y tesis de Maestría y Doctorado vinculados con la identidad de género incluyendo la perspectiva masculina; la mujer y el empleo; la mujer rural; la violencia doméstica. Los resultados de investigación tratan de incorporar las corrientes más actuales dentro de la Sociología y lo más avanzado de las discusiones al interior del pensamiento feminista. No obstante, prevalecen los enfoques provenientes de teóricos de lengua hispana en la mayoría de ellas. En el orden metodológico predomina el uso de técnicas cualitativas para abordar el objeto de investigación (Sarmiento, 2009).

En las últimas décadas los estudios de género se han enriquecido. En Cuba específicamente la mujer irrumpió con los espacios públicos siendo beneficiarias por todas las transformaciones del proceso revolucionario, por lo que se abordarán desde una perspectiva sociológica, los estudios que se encuentran relacionados con los procesos de dirección, empoderamiento y liderazgo femenino.

1.2 Empoderamiento femenino. Consideraciones generales.

En los últimos años el empleo del término empoderamiento (empowerment) ha sido acogido en el discurso y en las propuestas de diversos actores sociales

públicos y privados relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo a escala internacional.

El término empoderamiento proviene del idioma inglés que se ha adecuado al español. Su uso es cada vez más frecuente y aceptado al no existir un término equivalente en nuestro idioma. Es la traducción del término sajón empower, indica que una persona ejerce poder. “Los términos castellanos que mejor expresan este concepto son: autofortalecimiento, control, poder propio, autoconfianza, decisión propia, capacidad para luchar por derechos, independencia, tomar decisiones de manera autónoma, ser libre, entre otros” (Flores, Díaz & Percy, s.f.).

En los últimos años la cuestión del empoderamiento femenino, ocupa cada vez más interés no solo entre las féminas, sino también entre destacadas personalidades y organismos internacionales. Los desafíos y los disímiles caminos por los que transitado la mujer han hecho de ella una figura importante en las diferentes esferas de la sociedad, fortaleciendo los papeles de madre y esposa y logrando su inserción en la vida pública.

Según un grupo de especialistas del desarrollo organizacional, existen tres maneras de definir y entender el poder en la vida social (Flores et al., s.f.):

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

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

(individual y colectivo) a pesar de las resistencias que imponga el orden social existente.

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

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

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

Según la concepción ampliada de Rowlands (1997) el empoderamiento se ha estudiado en 3 dimensiones:

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

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

Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado, por ejemplo, formando cooperativas o participando en las estructuras políticas.

Desde la visión de la autora se asume la correspondencia del empoderamiento femenino con el liderazgo femenino a partir del estudio de las características de este último en los dos primeros niveles: el personal y el de las relaciones, ámbitos estos donde se conforman y se ponen en práctica las características, necesidades, dificultades, estilos de dirección, conflictos y acciones del líder y específicamente de las líderes femeninas sujetos del estudio.

El tema del empoderamiento femenino se conoce como el enfoque de la Mujer en Desarrollo [MED], que surge en un contexto de modernización económica en los años 70'. Este movimiento atribuía las diferencias de estatus de hombres y mujeres existentes en el Tercer Mundo al papel de los colonizadores y a su visión occidental sobre los roles de la mujer y del hombre.

El MED, empezó a trabajar la cuestión de la mujer en Latinoamérica, y constataron dos aspectos a tener en cuenta: los estudios sobre el rol de la mujer en dichos países y la necesidad de una redistribución de los fondos destinados al desarrollo, buscando mayor acceso a la educación, capacitación y asesoría técnica. En el sector agrícola, se necesitaba que las mujeres pudieran acceder a los recursos destinados a la agricultura y existencia de políticas públicas que fomentaran el empleo femenino (Sánchez, 2003).

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 1998), el concepto empoderamiento desde un escenario femenino, abarca 5 aspectos (Echeverría, 2005). En primera instancia, el bienestar en tanto se es receptora de los servicios sociales básicos; segundo, el acceso que conlleva a mayor acción social de manera colectiva o individual; tercero, la concientización que implica la aprehensión del concepto de género en el que confluyen tanto la igualdad como la diferencia; cuarto, la participación que supone la representatividad de la mujer en las diversas esferas sociales y por último, el control como elemento que está permeando todas las dimensiones del ser humano desde sí y para su entorno, el control se refiere al ejercicio del poder, lo que incluye la toma de decisiones y el acceso a los recursos, en ámbitos que abarcan el máximo nivel de dirección de un país, y el escenario familiar y doméstico. Todo esto enmarcado en la premisa de mayor equidad social.

Para el análisis y conceptualización del liderazgo femenino se tienen en cuenta estos aspectos del empoderamiento que destaca Naciones Unidas, específicamente el control es el elemento de mayor relación entre ambos, este supone un tipo de empoderamiento que se concreta en un poder asumido formalmente, que incluye toma de decisiones, estilos de mando, estrategias para resolución de conflictos, autopercepción sobre la forma de dirigir y sobre la relación con las personas subordinadas, así como el acceso y control de los recursos tanto en el ámbito laboral como doméstico.

Los presupuestos histórico-teóricos del empoderamiento femenino permitirán abordar de manera más clara el tema del liderazgo femenino, las teorías existentes sobre el mismo y algunos elementos que lo tipifican en Cuba. Sin dudas las mujeres dirigentes sujetos de la investigación, independientemente de los tipos de liderazgo y de las especificidades de cada una, son mujeres empoderadas, que participan y que han alcanzado el nivel de control, por cuanto han sobrepasado barreras institucionales y socioculturales para desempeñar los roles correspondientes a sus niveles de responsabilidad y jerarquía.

1.3 Liderazgo femenino. Teorías y conceptos fundamentales.

El interés sobre el tema de dirección y del liderazgo ha sido estudiado por disímiles autores de la mayoría de las ciencias sociales de algunos países de Europa y Estados Unidos.

La cuestión de la dirección ha sido abordada desde diferentes perspectivas, que esencialmente se encuentran asociadas a las Ciencias Sociales. Tal es el caso de la Psicología Social, que lo entiende como una característica psicológica de la conducta de determinados miembros de un grupo. Es el arte o proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización. Es guiar, conducir, orientar, y proceder lo que hace un líder. Los líderes actúan para ayudar a un grupo a lograr objetivos mediante la aplicación máxima de sus aptitudes. El liderazgo es un fenómeno grupal porque no es concebido en abstracto sino referido a un determinado grupo, surge en una situación determinada y los demás miembros del grupo lo aceptan dejándose conducir.

Según Alfonso (s.f.), hablamos de liderazgo para referirnos a la capacidad que posee una persona de ejercer influencia sobre un grupo o de hacer que otros modifiquen su conducta de una manera voluntaria e informal. Si el ejercicio de esta influencia le es legítimamente concedido a una persona en función del cargo o la posición que ocupa dentro del grupo hablamos de autoridad o de liderazgo formal. La imagen del liderazgo puede ayudarnos a comprender al formador como agente y dinamizador de grupos en los contextos socio-profesionales que se ubican.

La Psicología Social solo es capaz de evidenciar el proceso de liderazgo en grupos pequeños y que fundamentalmente se encuentra asociado a características psicológicas y aptitudes de sus miembros. En cambio en la Sociología se encuentra asociado a la influencia en un grupo representativo o incluso en la mayor parte de la población.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, se basa en las contribuciones que hizo este pensador fundamentalmente en su libro “Economía y Sociedad”. En esta obra distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de dominación y que se presentan en la sociedad contemporánea:

El líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás, esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada. El líder carismático es aquel al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes (Weber, 1971:170-204).

Aunque Weber en esta obra estaba interesado en describir el carácter racional de la sociedad que le tocó vivir, realizó varios aportes al tema de los estilos de dirección. Por una parte separa la autoridad del poder, ya que considera a la primera como un proceso de reconocimiento por otros, con lo que le confiere importancia no sólo a los líderes sino también a sus seguidores. Este proceso

le otorga legitimidad para actuar, frente a la noción de poder, como vía menos reconocida de influir en los demás.

Por otra parte, enfatiza el papel de las instituciones en las que se ejerce la autoridad y el poder, así como las consecuencias de su generalización (constitución de normas explícitas, como las leyes) elementos que de cierta forma se utilizan con posterioridad en las teorías y enfoques sobre los estilos de dirección y el liderazgo.

Otros autores en diferentes momentos históricos elaboraron diversas clasificaciones sobre los estilos de dirección. A continuación se resumen algunos como Kurt Lewin (1946), Etzioni (1965), y Shafritz y Steven (2001) y sus colaboradores a mediados de la década del 50' realizaron estudios en la Universidad Estatal de Iowa enfocados al estilo de liderazgo de los administradores e identificaron tres básicos (Fajardo & Echevarría 2010):

- **Estilo Autocrático de dirección:** Se distingue por la centralización de poder y la toma de decisiones, solución autoritaria de la mayoría de los problemas y la reducida comunicación del dirigente con sus subordinados. Los integrantes del grupo tienen sólo una limitada participación en la determinación de la política a seguir y en el planeamiento de las tareas.
- **Estilo Liberal de dirección:** Se caracteriza por la falta de iniciativa. Los dirigentes que se caracterizan por este estilo dependen bastante del grupo para establecer las metas y solucionar los problemas. Suelen ser inconsistentes en sus decisiones y poco exigentes con sus subordinados, los cuales poseen una significativa libertad de acción, que utilizan según su conveniencia.
- **Estilo Democrático de dirección:** Los dirigentes que desarrollan este estilo comparten la autoridad con sus seguidores y actúan en estrecha unidad con estos. Establece relaciones de respeto y comprensión entre ambos y tiene muy en cuenta las necesidades e intereses de los subordinados. Tratan de compartir la responsabilidad y se esfuerzan por llevar a cabo la voluntad del grupo.

“El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de

metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo” (Alfonso, s.f.).

El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización.

Según González (2007), socióloga de la Universidad de La Habana, el papel de los estereotipos sexuales a partir de los cuales se tiende a identificar a los directivos femeninos como menos hábiles para ocupar puestos directivos, son asumidos por diferentes especialistas como Sheik (1973), Pose y Jerdee (1974), Stevens y Denisi (1980), Heilman, Matind y Simon (1989), Owen y Tudor (1993).

Estos últimos destacan como estereotipos más corrientes, la consideración de que las mujeres tienden a preferir las demandas de tipo familiar por encima de las laborales, que las mujeres no necesitan tener éxitos en los negocios pues dependen de otras formas de manutención; o que ponen por delante los sentimientos de emotividad y la falta de agresividad necesarios para ejercer con efectividad labores de dirección (González, 2007).

Estos autores señalan que si las mujeres siguen una estrategia donde combinan la aculturación (adopción de elementos de la cultura dominante) y la asimilación (vista como la aceptación de dicha cultura dominante) aumentan su credibilidad y tienen más posibilidades de ser aceptadas. Desde los conocimientos de esta socióloga, existen dos importantes vertientes de análisis que coinciden en la necesidad cada vez más apremiante de lograr la plena asimilación de la mujer en el desempeño de la labor directiva. Por una parte la vertiente que insiste en el sexo como el factor determinante en las diferencias en los estilos directivos. Por otra parte está la vertiente que pone énfasis en los factores “situacionales y de contexto” como causantes de las diferencias en los estilos directivos.

Estos factores que se identifican son: grados de autoridad existentes, tipos de poder que se desarrollan, oportunidades de promoción, satisfacción y grado de compromiso con el trabajo, tiempo de permanencia, habilidades desarrolladas

en el cargo, situación familiar, funciones que se desempeñan, niveles de ingreso, etc.

Dentro de los representantes de esta vertiente están: Kanter (1977), Jonson (1994), Brass (1985), Ragins y Sundstrom (1990), Rutz y Jewell (1979). Estos sostienen que en igualdad de situaciones o contextos, no suelen percibirse diferencias entre los estilos directivos en hombres y mujeres.

Para la realización de esta investigación se asume la definición creada por la licenciada Yanet Alfonso que plantea que el liderazgo femenino se define como: la manifestación de las características propias de las mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones e instituciones, a partir de las experiencias vividas en el ámbito privado, alcanzando el control como un tipo de poder asumido formalmente a partir de estilos de dirección y estrategias de trabajo (Alfonso, 2007).

Es valioso para esta investigación establecer distinciones entre un líder y un dirigente, aunque en los estudios realizados sobre el tema se utiliza líder y dirigente indistintamente. Un líder es la persona con reconocimiento social para ejecutar determinadas acciones que pueden estar o no en posiciones de poder. Un dirigente es la persona que se encuentra en una posición de poder, de forma independiente a si es considerado o no líder por sus superiores o subordinados. Al estar en la posición de ejercer poder, tanto líderes como dirigentes ejercen estilos de dirección como los mecanismos cotidianos para cumplir sus funciones.

Muchos son los tabúes que la sociedad ha impuesto a lo largo del tiempo en lo relacionado con el acceso de la mujer al espacio público. El líder puede darse de forma espontánea en pequeños grupos y no existen características biológicas capaces de distinguirlos, por lo que tanto mujeres como hombres se encuentran en igualdad de condiciones, correspondiéndole a la mujer en este caso defender el espacio que le pertenece y el reconocimiento social que este supone, para esto es necesario especificar qué se entiende por liderazgo femenino.

1.3.1 Empoderamiento y liderazgo femenino en Cuba. Sus peculiaridades

A lo largo de la historia, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y la búsqueda de alimentos. Con el surgimiento de los primeros asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar, la preparación de los alimentos, confección de ropas y diversos utensilios. No obstante su desempeño laboral fue evolucionando al desarrollarse los centros comerciales, con su participación, en el intercambio o venta de los productos en los mercados.

En el caso de Cuba el empoderamiento se vincula a la fundación de la FMC en 1960, constituyendo el primer paso de integración de la mujer al proceso revolucionario.

A partir de mediados de los 60' las mujeres se vinculan de forma creciente a los planes agropecuarios que incluyen además de Banao, a Pinares de Mayarí, viveros de café, viveros forestales, planes hortícolas, centros avícolas, centros cunículas hasta alcanzar una cifra de aproximadamente 50 mil mujeres (Arias, & Magda, 2009).

La Revolución permitió la integración de la mujer al ámbito laboral, en 1970 habían más mujeres solteras o divorciadas que casadas. Esto sugiere que la mujer parecía formar parte de la esfera laboral.

La mujer cubana ya no tiene que elegir entre la maternidad y su carrera profesional. En 1975, el Código de la Familia fue introducido, declarando que en el trabajo doméstico ambos componentes de un matrimonio tenían igualdad de derechos y deberes, por lo que las tareas del hogar no deberían ser exclusivamente femeninas. La mujer se ha ido integrando al espacio laboral, aunque en las investigaciones realizadas hasta la fecha se aprecia aún la segregación laboral como un fenómeno latente en la organización de la actividad económica del país.

Una revisión cualitativa de lo que ha sucedido con las mujeres dirigentes en Cuba, ayuda a comprender esta situación. Al profundizar a través de estudios de caso y técnicas cualitativas se ha observado que las mujeres en posiciones de dirección por lo general se agrupan como “segundas” (subdirectoradas,

vicepresidentas) o en la segunda línea de mando (jefas de departamento, jefas de grupos, de brigadas) (González, 2000, Ríos, 2001 y Echevarría, 2003). El acceso de las mujeres a la dirección, puesto típicamente masculino, reproduce la división sexual del trabajo (Echevarría, 2005).

A partir del análisis de los datos concernientes a empleo y salarios proporcionados por la Oficina Nacional de Estadística [ONE] a partir de los Registros y el Censo desde el 2009 hasta el 2012, se refleja el incremento del nivel educacional de la mujer, sobre todo en las graduadas de educación superior, los niveles son mayores que en los hombres. De un 51,9% de mujeres del nivel superior ha ascendido a un 54,6%. **(Ver Anexo No 1 y Gráfico No 1 correspondiente).**

Estos datos, en correspondencia con los sectores en que la mujer es mayoría así como el número de dirigentes son contradictorios porque a pesar de que el nivel educacional de la mujer ha ido en aumento, esta es mayoría en la categoría ocupacional de técnico y también en los servicios con respecto al resto de las categorías ocupacionales, además en comparación con los hombres los % de mujeres dirigentes son bajos **(Ver Gráfico No 2)**. Revisando los datos del 2010 hasta el 2012 se refleja que en este último hay una ligera disminución, siendo de un 33,7 % con respecto al 34,4 % de los 2 años anteriores **(Ver Anexo No 2 y Gráfico No 3 correspondiente).**

Esta realidad es semejante en la Provincia de Cienfuegos adonde pertenece el asentamiento poblacional estudiado. Estos datos muestran las diferencias entre mujeres y hombres dirigentes, siendo estos últimos mayores desde el 2009 hasta el 2012, así como la distribución por edades de las féminas dirigentes, manteniéndose los intervalos de edades entre (30-39) y (40-54) con una mayor cantidad de mujeres dirigentes **(Ver Anexos No 3, y Gráficos No 4 y 5 correspondientes).**

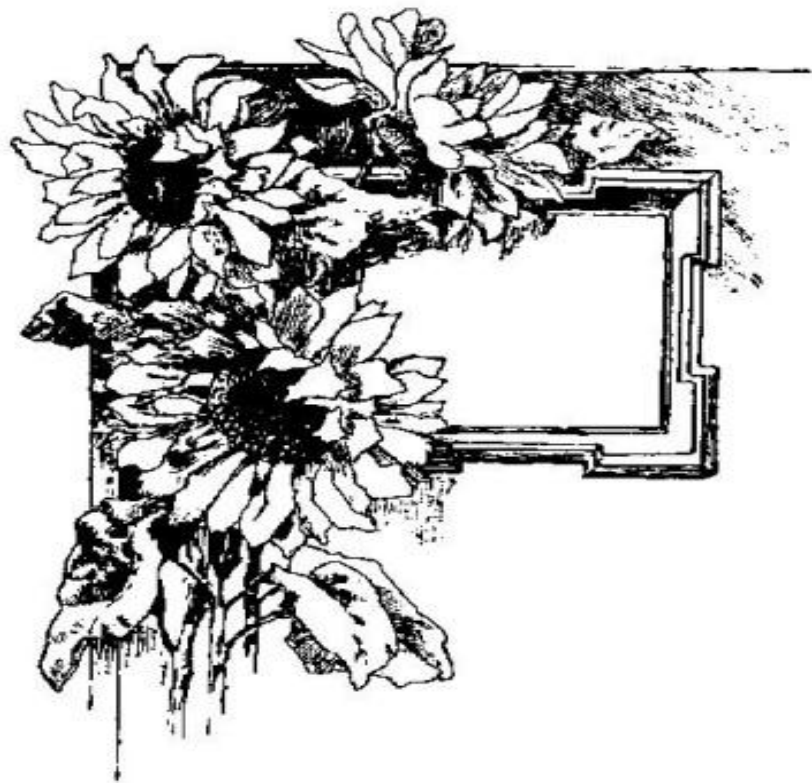
La lucha de la mujer en Cuba por hacer suyos también los espacios públicos, constituye una tendencia mundial que plantea la incorporación de la mujer al mundo laboral, dado por la creación de las condiciones propicias para el acceso de ella a la vida económica (de la producción o de los servicios), la democratización de los poderes públicos que genera nuevas oportunidades

para las mujeres que muchas veces se traducen en legislaciones que defienden sus intereses y el aumento del acceso de éstas a la educación con vistas a enfrentarse al mundo laboral (Guzmán, Caballero & Martínez, s.f.).

Hoy en día las mujeres están dejando atrás su rol secundario, el mundo privado que las mantenía recluidas y alejadas del mundo público, ellas se están incorporando a la población económicamente activa, a la educación; están mejorando su calidad de vida, han aprendido a regular sus tiempos y momentos de maternidad; están disfrutando de su sexualidad, en definitiva están logrando un lugar de relevancia en la sociedad (Antúnez, s.f.).

El liderazgo femenino tiene condiciones equitativas en relación con el liderazgo masculino, y al cual se le incorporarían las cualidades específicas como persona de las mujeres que ejercen el liderazgo. Se trata de que el liderazgo constituya un rol o función que en la vida laboral y social puede ser asumido indistintamente tanto por hombres como por mujeres. Sólo que históricamente la mujer no ha tenido el mismo nivel de acceso que el hombre ni las condiciones para su desempeño han sido iguales, incluso en muchos países la remuneración económica es diferente aun cuando el puesto de dirección es el mismo.

Las féminas cubanas han demostrado tener las condiciones necesarias para llevar al mismo tiempo sus funciones en su doble vida, tanto en el ámbito laboral como en el personal son guerrilleras incansables, dispuestas a sacrificarlo todo. Su acceso a importantes cargos de dirección constituye desde la perspectiva de esta investigación, un resultado del empoderamiento de la mujer a nivel mundial y específicamente en Cuba.



CAPÍTULO II



Capítulo II: Procedimiento metodológico para el análisis de la influencia de los estereotipos de género en el liderazgo del Consejo Popular de Yaguaramas.

El tema del género ha sido estudiado por disímiles autores. Las mujeres han llegado a todas las aristas del espacio público, escalando hasta los cargos de dirigente y líder en ámbitos que solo pertenecían a los hombres. La investigación pretende analizar la influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino en el Consejo Popular de Yaguaramas. Para realizar este estudio resulta necesario profundizar en las ideas, opiniones, vivencias, experiencias y motivaciones de ellas, por lo cual se precisa de un diseño metodológico con sus principales elementos, tales como, el paradigma asumido, el método y el tipo de estudio, las técnicas e instrumentos utilizados para obtener resultados, tipos de muestras y el criterio para su selección.

2.1 Justificación Metodológica.

Según Caballero:

La elección del procedimiento como sistema de acción en la investigación, se realiza acorde con el objeto que se investiga y 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 primera decisión a adoptar a la hora de aplicar este principio, se refiere al enfoque que debe servir de fundamento a la investigación. Se trata de la elección entre un enfoque cuantitativo o cualitativo (2005).

Lo anterior fundamenta el empleo de ambos paradigmas, pues de acuerdo al objeto de estudio y a los objetivos que persigue la investigación, se precisa del empleo de métodos cualitativos con rasgos cuantitativos que proporcionen los datos y las informaciones para resolver el problema de investigación.

De manera que, podemos apoyarnos en lo que muchos autores han llamado Triangulación Metodológica que se basa en el empleo de los paradigmas cualitativos y cuantitativos así como de los métodos y técnicas correspondientes. En la investigación se utiliza como método la Triangulación

Metodológica para enriquecer la obtención de datos y lograr una mayor veracidad en los resultados obtenidos.

Para combinar ambos enfoques metodológicos, es preciso determinar el objetivo de la evaluación desde un comienzo. El diseño de investigación debe reflejar el papel que esta tiene que desempeñar en el proceso de elaboración de decisiones. Esto determinará el tipo de retroalimentación que se precisa, la clase de información que debe recogerse y las fases necesarias para la obtención de datos (Cook, 1986).

La triangulación corresponde al empleo de varios métodos de recogida de información para las mismas cuestiones referentes a estos datos, de forma tal que las deficiencias de un método puedan ser compensadas por los puntos fuertes de otros métodos.

Resulta relevante el aporte de Denzin (1978: 292, citado en Cook, 1986: 138) sobre el modo de emplear la triangulación: “un investigador examina un problema desde tantas perspectivas metodológicas como le resulte posible; cada método implica una línea de acción diferente hacia la realidad y, por eso, cada uno revelará diferentes aspectos de ésta”.

El **tipo de estudio** empleado es exploratorio-descriptivo, porque éstos se realizan a partir de un tema o problema investigativo poco estudiado, o que no haya sido tratado con anterioridad porque:

Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los investigadores de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables (Dankhe, 1986, citado en Hernández, 2003: 75).

Por su parte “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, donde se seleccionan una

serie de cuestiones y cada una de ellas se miden independientemente en el caso de esta investigación” (Dankhe, 1986, citado en Hernández, 2003: 76).

En la presente investigación, estos estudios implicaron la descripción de formas y estilos de dirección, la voluntad de las féminas para asumir varios roles dentro de la sociedad, y la profundización de nuevos vínculos entre el liderazgo femenino y los estereotipos de género, lo que involucra a los investigados para posibles cambios.

2.2 Métodos y Técnicas empleadas

Estudio de Caso:

Este método destaca el énfasis sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva (Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E., 2008). La revisión de la bibliografía referente a la metodología de la investigación cualitativa permite constatar la diversidad de conceptos y referentes teóricos acerca del estudio de casos, no hay un criterio único, algunos lo establecen como estrategia del diseño de investigación cualitativa y otros autores como Stenhouse (citado en Rodríguez et al, 2008) lo definen como método que implica la recogida y registro de datos sobre un caso o casos. Denny (1978, citado en Rodríguez Gómez et al, 2008) 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, otros como MacDonald y Walker (1977, citado en Rodríguez et al, 2008) hacen alusión a un examen de caso en acción.

Uno de los investigadores que refiere el tema del estudio de caso es Patton (1980, citado en Rodríguez et al, 2008) que lo define como una forma particular de recoger, organizar y analizar datos, es un proceso de indagación en el que se realiza un examen detallado.

Lo que si queda claramente establecido es que este método, así lo asume la presente investigación, tiene un carácter particularista determinado por la centralidad en una situación, suceso o fenómeno concreto-descriptivo, heurístico e inductivo. Se le suma a estas peculiaridades que es de gran utilidad para el análisis de problemas prácticos, situaciones o acontecimientos que ocurren en la cotidianidad. La única exigencia es que posea un límite físico o social que le confiera identidad.

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

Dentro de la tipología establecida se cataloga esta investigación como un estudio de caso único, tomando como escenario empírico el Consejo Popular de Yaguaramas, perteneciente al municipio de Abreus en la provincia de Cienfuegos, encontrándose dentro de la modalidad comunitaria, permitiendo analizar la influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino en Yaguaramas.

El estudio de este fenómeno desde la experiencia individual, subjetiva como base del conocimiento permitió conocer cómo estas personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen.

Análisis de Documentos:

Se empleó esta técnica para la obtención de información sociodemográfica, económica y social del espacio empírico seleccionado, además se consultó información estadística de Cuba y de Cienfuegos con respecto a la distribución ocupacional por sexos de la población así como los números de mujeres directivas. El empleo de esta técnica resultó de gran importancia, como resaltan los investigadores consultados: El análisis cualitativo de documentos oficiales abre muchas nuevas fuentes de comprensión. Materiales (...) valiosos para el investigador cualitativo precisamente debido a su naturaleza subjetiva (Taylor & Bogdan, 1987: 18).

La naturaleza subjetiva de estos documentos está en las posibilidades de interpretación de la realidad que brindan. Como se refiere en el *Libro de Trabajo del Sociólogo*: En el análisis de contenido pueden distinguirse dos tipos fundamentales de análisis: el tradicional (clásico) y el formalizado (cuantitativo, de contenido) (...) Por análisis tradicional, clásico se entiende toda la variedad de operaciones mentales dirigidas a interpretar todas las informaciones

contenidas en el documento bajo determinada óptica establecida por el investigador en cada caso concreto (Colectivo de Autores, 1988).

Desde la investigación se emplea este tipo de análisis que se basa en el trabajo con el contenido explícito y las informaciones que proporciona el documento. El otro tipo de análisis tiene en cuenta la forma, el contexto, perspectivas de autores, cuantifica palabras, textos, en el caso de la presente investigación no se aplica este análisis formalizado.

La entrevista en profundidad:

Otra técnica que se realizará es la entrevista en profundidad que permite obtener el punto de vista de los miembros o participantes en una cultura. Es uno de los medios para acceder a los conocimientos, creencias, valoraciones, ideologías, significados sociales imágenes, nociones, ideas, estereotipos, rituales de la vida del grupo social o cultura estudiada, obteniendo datos en el propio lenguaje de los sujetos. Las entrevistas pueden ser a individuos o grupos, hechas por personas cuidadosamente seleccionadas, a fin de obtener información sobre hechos o sobre representaciones mentales, de la que se analiza su grado de pertinencia, validez y fiabilidad con respecto a los objetivos propios de la recogida de información (Katele, Jean-Marie, 1995: 18).

En el caso del presente estudio, la investigadora sostuvo una serie de conversaciones libres con mujeres líderes, en las que poco a poco fue introduciendo nuevos elementos que situaron a las informantes en un ambiente agradable y flexible. Durante estas sesiones el investigador y las entrevistadas intercambiaron durante largo tiempo, con el propósito de analizar las características y los elementos que tipifican al liderazgo femenino en instituciones y organizaciones del Consejo Popular de Yaguaramas.

El Cuestionario:

A continuación se impone conocer algunas teorías acerca de este método, que en alguna medida fundamentan la elección del mismo para nuestro trabajo. Según Ghiglioni (1987, citado en Hernández, 2003) para construir un cuestionario es necesario, evidentemente, saber de forma precisa lo que se busca, asegurarse de que las preguntas tienen un significado y que todos los

aspectos de la pregunta han sido abordados. Para Rodríguez (2008) el empleo de los cuestionarios, suele asociarse a enfoques y diseños típicamente cuantitativos. Varias son las razones de asociación entre los cuestionarios y la investigación cuantitativa: los cuestionarios se construyen para contrastar puntos de vista, no para explorarlos; favorecen el acercamiento a formas de conocimiento nomotético no ideográfico; su análisis se apoya en el uso de estadísticos que pretenden acercar los resultados en unos pocos elementos (muestra) a un punto de referencia más amplio y definitorio (población); en fin, suelen diseñarse y analizarse sin contar con otras perspectivas que aquella que refleja el punto de vista del entrevistador.

Para el desarrollo de la presente investigación se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, las primeras para facilitar el trabajo de los sujetos encuestados y las segundas para analizar sus propios criterios y obtener nuevos aportes en la investigación. Además se tomó en cuenta la triangulación con otros métodos y técnicas, obteniendo una información considerable en un corto período de tiempo y posibilidades de no condicionar las respuestas de los encuestados y permitiendo definir las características del liderazgo femenino y la influencia de los estereotipos de género en este.

2.3 Conceptualización y operacionalización de la Investigación:

Género: Es una construcción sociocultural que agrupa un conjunto de creencias, modos de comportamientos, interpretaciones, y representaciones que la sociedad asigna a cada persona según su sexo, estableciendo así, distinciones entre mujeres y hombres, que matizadas por las características socioculturales de la época y por las manifestaciones biológicas y psicológicas de cada individuo, se conforman como lo masculino y lo femenino (Alfonso, 2007).

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

modelos genéricos que para su sexo establece la sociedad en que vive (Alfonso, 2007).

Relaciones de género: Se expresan en todas las instituciones y organizaciones que existen en la sociedad, pero su base principal es la familia, que ha regulado históricamente las relaciones de género; lo que sucede allí se proyecta, posteriormente, a otros ámbitos de la vida social (Alfonso, 2007).

Estereotipos de género: imagen social emocionalmente matizada acerca de los roles genéricos de individuos o de hechos de la realidad, que se caracterizan por su simplificación y esquematismo, al fijar, sin fundamento objetivo, determinados rasgos y cualidades que son generalizados en la sociedad, a través de los modelos de masculinidad y feminidad (Alfonso, 2007).

Perspectiva de género: Contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar las brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades (Alfonso, 2007).

Liderazgo: Es un proceso porque una serie de sucesos interrelacionados que se producen paulatinamente constituye una influencia en tanto en la capacidad de modificar la conducta de estos individuos o guiarlos en su forma de actuar (Alfonso, 2007).

Liderazgo femenino: constituye la manifestación de las características propias de las mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones e instituciones, a partir de las experiencias vividas en el ámbito privado, alcanzando el control como un tipo de poder asumido formalmente a partir de estilos de dirección y estrategias de trabajo (Alfonso, 2007).

Empoderamiento: proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones (Alfonso, 2007).

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

dependencia y marginalización a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida, refiérenosle al fortalecimiento de las potencialidades de las mujeres (Alfonso, 2007).

Operacionalización de las variables

Variable Liderazgo Femenino

Dimensión Individual	Dimensión Social	Dimensión Institucional
• Nivel profesional • Edad • Estado civil • Categoría educacional • Sensibilidad • Grado de Inteligencia • Poder de decisión • Atención a subordinados • Intereses personales • Necesidades personales • Éxito • Experiencia • Capacitación • Disciplina • Autopreparación • Iniciativa • Creatividad • Apoyo recibido por la familia. • Admiración, prestigio y reconocimiento. • Distribución de roles en la familia. • Actitudes y aptitudes - Nivel de Creatividad - Nivel de Autonomía - Niveles de autocontrol y autocrítica - Autoconocimiento - Organización y Distribución del tiempo - Satisfacción personal vinculada al desarrollo personal y profesional • Reconocimientos	• Identificación como líder • Consulta con las masas • Interacción con el grupo o equipo de trabajo • Delegación en subordinados • Empatía • Asignación de tareas • Trabajo en equipo • Relaciones interpersonales • Confianza mutua • Acciones y disponibilidad para escuchar a subordinados • Productividad • Capacidad de gestión	• Estilo de dirección • Formas de organizar el trabajo • Relación y comunicación con subordinados • Resolución de problemas • Toma de decisiones • Intereses colectivos • Necesidades colectivas • Capacidad productiva institucional • Poder de comunicación • Negociación • Capacidad de gestión • Participación en actividades de superación y capacitación. • Cumplimiento de metas asignadas • Retribución de intereses

Variable Estereotipos de género

Dimensión Individual

- Autopercepción
- Grado de autoestima
- Necesidades y motivaciones
- Visión de la feminidad y la masculinidad
- Identidad de género
- Roles de género asumidos
- Distribución de roles en la familia y el trabajo
- Prejuicios sociales y de género
- Manejo de conflictos
- Estilos de dirección femeninos y masculinos
- Empleo del tiempo en función de roles
- Dificultades individuales en el ejercicio del poder.
- Estilos de dirección asumidos
- Condiciones para dirigir
- Barreras en el acceso al poder

Dimensión Social

- Roles de género
- Mitos
- Modelos de feminidad y masculinidad
- Prejuicios sociales y de género
- Modo de ejercer el poder
- Estilos de dirección femeninos y masculinos
- Limitaciones de las mujeres dirigentes
- Dificultades con los subordinados en el ejercicio del poder
- Dificultades con las propias mujeres en el ejercicio del poder
- Estilos de dirección de mujeres y hombres.
- Características de un líder
- Formas de acceso al poder
- Barreras en el acceso al poder

2.4. Selección de la Muestra:

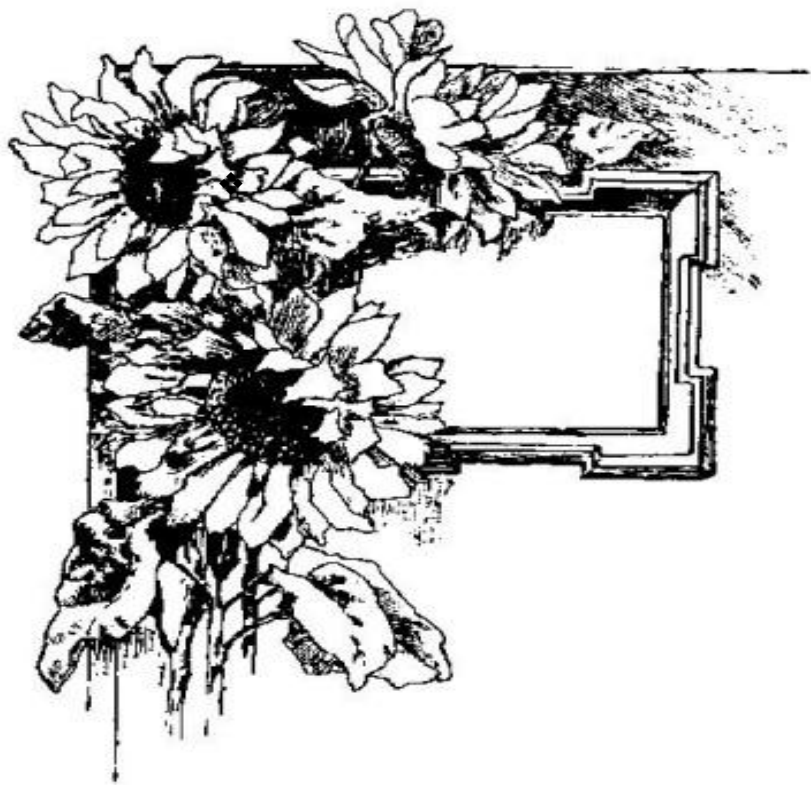
El universo seleccionado es de 991 mujeres y hombres del Consejo Popular de Yaguaramas que se encuentran económicamente activos. El muestreo realizado en la investigación es *no probabilístico* porque los sujetos de la investigación no se escogieron aleatoriamente debido a las características cualitativas del estudio y los elementos exploratorios de la investigación. Por lo cual no puede implantarse con exactitud su representatividad ni el cálculo del error.

Para las entrevistas en profundidad se utilizó el muestreo de tipo intencional ya que se determinaron los sujetos implicados a partir de los intereses y la profundidad de la información que se necesitaba obtener como soporte investigativo y para lograr además, obtener novedosos argumentos de acuerdo al conocimiento y la experiencia de las personas de las mujeres directivas del Consejo Popular Yaguaramas en la provincia de Cienfuegos. Se aplicaron 10 entrevistas en profundidad (**ver anexo 4 y 6**) a las mujeres directivas de este espacio empírico.

Para la aplicación del cuestionario se realizó un muestreo estratégico, pues la selección es el resultado de fundamentos subjetivos que concuerdan con los objetivos investigativos y pretenden obtener un conocimiento específico de la realidad que no esté basado solamente en la información estadística. A partir de estos criterios se aplicaron un total de 40 cuestionarios (**ver anexo 5**) en las instituciones y empresas donde se efectuaron las entrevistas a mujeres dirigentes, evidenciándose un empoderamiento en el liderazgo femenino, quizás porque son sectores en los que casi siempre ha primado la imagen femenina. Se decidió, incluir además una granja agropecuaria dirigida por un hombre para poder establecer diferencias y puntos de vistas. Específicamente se seleccionaron 8 trabajadores del Policlínico, 8 trabajadores pertenecientes al Organismo Político del PCC, 7 trabajadores de la Empresa de Comercio y Gastronomía, 7 trabajadores de la UEB Pecuaria, 5 trabajadores del Centro Mixto Camilo Cienfuegos y 5 trabajadores pertenecientes a la Farmacia.

Para el **análisis de documentos** se revisaron los que aparecen a continuación por la importancia de su información para la interpretación y análisis más completo y fiable de los resultados:

- ❖ Plan General de Ordenamiento Territorial y Urbanismo. Instituto de Planificación Física Municipal de Abreus 2013-2014.
- ❖ Informe General del 2013 del Jefe del Consejo Popular. Yaguaramas.
- ❖ Anuario Estadístico de Cuba 2012.
- ❖ Capítulo Empleo y Salario correspondiente a los Anuarios Estadísticos de la Provincia Cienfuegos a partir del año 2009 hasta 2012. ONEI.
- ❖ Resultados del Censo de Población y Vivienda, 2012. ONEI.



CAPÍTULO III



Capítulo III: Influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino del Consejo Popular de Yaguaramas.

Para la elaboración de la presente investigación se realizó un análisis del Plan General de Ordenamiento Urbano de Yaguaramas, el Informe General del 2013 del Jefe del Consejo Popular de Yaguaramas. A través de este análisis se pudo constatar la información que se expone a continuación.

3.1 Caracterización sociocultural, económica y demográfica del Consejo Popular de Yaguaramas.

Dimensión histórica:

Yaguaramas es un nombre aborigen que significa: *abundante palma de corajo*, es uno de los pueblos más antiguos de toda Cuba. Fue fundada como poblado en 1540 con el objetivo de explotar sus tierras en el cultivo de la caña de azúcar y la ganadería, desarrollándose paulatinamente en sus suelos fértiles y variados con abundante vegetación y fauna. Como Consejo Popular se funda el 3 de julio de 1988. En el Consejo Popular de Yaguaramas existen diferentes instituciones culturales que han trascendido las fronteras del tiempo como son: el casino español (1820), el cabildo (1889-1890) fundado por la sociedad cubana sin prejuicio y españoles liberales. Cuenta también desde sus primeros años de fundada con un cine (1832) y formando parte del patrimonio de la localidad se cuenta con la Iglesia Católica Nuestra Señora del Rosario, la cual tuvo el privilegio de que el padre Dominico, Fray Bartolomé de las Casas, quien acompañó a Diego Velázquez en la conquista y colonización de 1511 ofreciera misas.

Dimensión Geográfica:

El Consejo Popular Yaguaramas se encuentra ubicado al noroeste de la provincia de Cienfuegos, entre los 22 grados y 31 grados de latitud norte con un área aproximada de 107.6 KM², a una altura de 23 m sobre el nivel medio del mar; con un relieve de llanura ondulada, en un segundo nivel de terraza fluvial con pendientes suaves dentro del rango 2 – 4% favorables para la actividad constructiva. El nivel de las aguas freáticas se encuentra entre 1,5 m de

profundidad, los pozos de abasto de agua se ubican al Sur del asentamiento uno de ellos fuera de su límite urbano. Limita al norte con el C/P real Campiña, al sur con el C/P Horquitas, al este con el C/P de Cieneguita y al oeste con el asentamiento de Mercedes. Tiene como principales vías de comunicación la carretera del circuito sur Aguada-Cienfuegos, la carretera Girón- Horquitas- Yaguaramas, cuenta además con una vía férrea desde Yaguaramas hasta Aguada de Pasajero. Posee un embalse de agua con una capacidad de 28 000 000 de metros cúbicos.

Demografía:

La población actual es de 3721 habitantes, de los cuales 1898 son del sexo masculino lo que representa el 51% y 1823 son del sexo femenino lo que representa un 49%, su monto total de viviendas es de 1285 para una densidad de 2.74 Habitantes por viviendas. Como resultado del último Censo del 2012 se develó que 991 personas tenían trabajo en el momento del Censo, con una participación femenina del 36,8%, mostrándose las diferencias existentes aún en las comunidades cubanas con respecto a la inserción laboral remunerada de la mujer, dentro de la cifra total de los económicamente activos, 18 ejercen como líderes, siendo 10 las que representan el sexo femenino. Otro dato que evidencia la tendencia anterior es la cantidad de personas dedicadas a los quehaceres del hogar en Yaguaramas con un total de 724 personas, de ellas 657 mujeres que representan un 90,7% del total y con respecto a la cantidad de población femenina del Consejo Popular constituyen el 36 %, un valor alto desde la visión de la investigadora.

La tasa de mortalidad infantil es de cero por ciento al no existir fallecidos en menos de 17 años y la materna ya alcanza 28 años consecutivos en 0; con una expectativa de vida que supera los 78 años, teniendo una población de más de 65 años. Existe cierto balance entre la población masculina y femenina dentro del consejo, decrece significativamente la población anciana y existe una regeneración de la población entre 4 y 29 años, el mayor por ciento de la población se encuentra entre 15 y 59 años con el 66% de la población total para este rango. En un estudio realizado se muestra un 45% de población en el rango entre 30 y 59 años de edad población joven que se identifican con opciones de

descanso y esparcimiento como juegos de domino, ajedrez en parques o instalaciones preparadas para tal sentido, mientras que el otro indicador fuerte se concentran en la población adolescente- joven que se identifican con otro tipo de actividades como las recreativas con música o recreaciones al aire libre algo deficiente en este lugar.

Dimensión Sociocultural:

Como patrimonio intangible se puede considerar, el folklore tanto en la tipicidad de las comidas como en las leyendas y costumbres. Entre las tradiciones y características de la población se pueden identificar el buen gusto hacia la música campesina, la danza, el teatro y la plástica, resaltando el talento artístico de sus habitantes, mediante la conformación de espacios dedicados a promover este tipo de manifestaciones. Las personas de este Consejo Popular se caracterizan por su sencillez, su laboriosidad y su espíritu alegre y festivo. Dentro de los grupos religiosos más destacados de la zona se pueden citar, los católicos, los metodistas y los testigos de Jehová. El desarrollo de eventos deportivos como juegos de béisbol y fútbol es uno de los elementos más destacados en la comunidad, ya que son celebrados con mucha frecuencia. Otro aspecto destacable es la celebración anual de la fiesta patronal “Nuestra Señora del Rosario”, una advocación mariana venerada en la Iglesia católica, patrona de las batallas, que se celebra el 7 de octubre. Esta festividad es también conocida como el día del yaguaramense y es un producto identitario, que distingue e identifica a la sociedad, pues, en un primer momento tiene matices religiosos y la religión como fenómeno expuesto a constantes cambios se considera un reflejo particular de la realidad social en que vive el hombre, manifestada en formas diversas, donde se relacionan las actividades fundamentales que realizan y los modos de organizarse, o sea, las prácticas socioculturales. Cada año los espectadores se convierten durante el desarrollo de las fiestas en participantes activos, pues a decir de muchos el sonido de la música interpretada por los grupos populares más selectos de la isla y los pegajosos estribillos constituyen un llamado al baile. Como complemento, se ofertan platos de la gastronomía cubana, refrescantes bebidas, en especial la popular cerveza bien fría y el genuino ron de la isla, y el escenario natural que ofrece, se combinan para

integrar una opción única que llama al disfrute a todos los yaguaramenses y sus huéspedes.

Dimensión económica:

Dentro de las actividades económicas fundamentales que se desarrollan en el Consejo Popular de Yaguaramas se destacan la producción de arroz, la ganadería, la cría de aves de corral, la cría de cerdos y el cultivo de productos alimenticios. Todas estas labores contribuyen al auto-abastecimiento de la zona, características fundamentales para un óptimo desarrollo económico y social de la comunidad.

Servicios disponibles en la comunidad por sectores: El Consejo Popular posee un número de servicios establecidos a partir de la política de desarrollo del territorio, estos son:

Sector educacional: En el sector de la educación se cuenta con un centro mixto “Camilo Cienfuegos”, el cual está comprendido desde la enseñanza primaria hasta la secundaria. Dicho centro está dirigido por una fémina.

Sector de la Salud: Dentro del sector de la salud, cuenta con una clínica estomatológica, una farmacia, una casa de abuelos, una sala de rehabilitación, tres consultorios médicos, cada uno con un médico y una enfermera y cuenta además, con un policlínico de urgencias con servicio de laboratorio clínico y microbiología, con RX, vacunación entre otros. Todos estos centros se encuentran dirigidos por mujeres.

Sector de comercio y gastronomía: Dentro de la dimensión económica específicamente en el sector de comercio y gastronomía se cuenta con 2 bodegas “La Entrada” y “La Sorpresa”, un mercado industrial “La popular”, una pescadería “La langosta” y una cafetería “El triángulo”. También existe una Oficoda y cuenta con los servicios de 2 panaderías, una placita, un correo, un Servi-Cupet, un organopónico y una dulcería, que en estos momentos no está funcionando por falta de condiciones para la realización de productos alimenticios. Históricamente a este sector se le han adjudicado como líderes a la población masculina, sin embargo, en este caso el liderazgo es asumido por una figura femenina.

Sector agropecuario y otros: Un aspecto crucial dentro de la caracterización del consejo es la presencia de varias granjas como la agropecuaria, la avícola y la de autoconsumo (CAN). El consejo posee un sector de la PNR, un grupo electrógeno, con una Subestación eléctrica y otros servicios como el de comunales. En estos, como es habitual, el liderazgo es asumido por hombres.

Dada las características del Consejo Popular de Yaguaramas, existe una presencia determinante de líderes femeninas, específicamente en el sector de los servicios, en los cuales tradicionalmente la mujer ha sido aceptada y reconocida. Este resultado ratifica la capacidad y potencialidad de las féminas para asumir este tipo de roles, sin embargo, aún se dificulta su presencia en otros espacios, como son los sectores agrícola, de la industria, etc., que aún se encuentran atribuidos a la figura masculina.

3.2 Resultados de las entrevistas a líderes femeninas.

Las mujeres entrevistadas se encuentran entre las edades de 40 a 65 años, lo que ratifica que es a partir de estas edades que la mujer se siente preparada para asumir el rol de líder. En su totalidad estas féminas han sido reconocidas producto de su desempeño laboral, mediante condecoraciones, medallas, títulos, honores, etc., nunca han sido sancionadas, y el mayor número de estas son casadas y tienen más de un hijo, lo que evidencia su capacidad de asumir ambos retos (la familia y el trabajo), a pesar del esfuerzo y dedicación que requieren estas tareas.

Las preguntas realizadas durante la entrevista versaron a partir de los siguientes aspectos:

1-¿Cómo llega a su función actual?

En cuanto al modo de acceder a los cargos de dirección las entrevistadas 1, 2, 3,7 y 9 coinciden en que fueron promovidas al cargo actual por los resultados satisfactorios obtenidos en el trabajo y tras un análisis en la Comisión de Cuadros o a propuesta de algún dirigente superior. En otros casos como es el de las 5 restantes mujeres, aseguran haber llegado a su función por solicitud a las diferentes instituciones u organismos. Estos resultados reafirman la participación femenina en la esfera de dirección fundamentalmente en los sectores de salud,

educación, cultura y gastronomía y en organizaciones de masa como son la FMC, el Comité de Defensa de la Revolución y el Partido Comunista de Cuba. Es significativo destacar que dadas las características del escenario donde se realizó la investigación la gran mayoría de los centros laborales corresponden al sector de los servicios.

2-¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

El total de las entrevistadas coinciden en que las responsabilidades que exigen sus cargos están dadas a partir de valores como la ejemplaridad, el prestigio, la moral, la sinceridad, la combatividad, el respeto, la humildad y sobre todo el apoyo a quien lo necesite. También hacen alusión a la necesidad de superación y capacitación, ya que muchas veces son tildadas de “incapaces” por los mismos estereotipos de género existentes en la sociedad. Otro aspecto expuesto por las entrevistadas es el compromiso que tienen de combatir las indisciplinas e ilegalidades de sus trabajadores, labor difícil pero importante para el buen funcionamiento de un centro laboral. Para la autora de la investigación la clave de éxito del dirigente incluye un alto esfuerzo y dedicación al trabajo.

3-¿Qué posibilidades de superación y capacitación tienes?

Todas de las entrevistadas corroboran que han tenido la posibilidad de superarse y capacitarse, a través de cursos, maestrías y diplomados de dirección. Consideran, además que es un trabajo que exige conocimiento e inteligencia, por lo que está dentro de sus principales prioridades la preparación y disposición en cada actividad que realizan. Esto evidencia que en Cuba, desde los inicios del proceso revolucionario se han implementado numerosas políticas favorables al acceso de la mujer al trabajo y específicamente a los cargos directivos, pero aún queda mucho por recorrer en ese sentido.

4- ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Se pudo constatar que existe una gran coincidencia en el buen gusto hacia el trabajo que realizan, también expresan sentir amor y compromiso hacia la responsabilidad que asumen ya que la revolución ha depositado su confianza en ellas para salir adelante. Estos resultados demuestran un auge en el acceso de

las féminas a los cargos de dirección, ya que se sienten más seguras y respaldadas. Sin embargo, aún queda mucho por recorrer en el camino de la equidad. La participación de las mujeres en los puestos relacionados con la dirección, ya sea política o administrativa, aún se mantiene un poco alejado de la participación potencial que como profesionales pueden aportar las mujeres a estas esferas de toma de decisiones, ya que se muestra, aunque no de forma predominante, que las mujeres se auto limitan para aceptar estas posiciones por la contradicción que puede aparecer entre su rol en la familia y las responsabilidades al ocupar cargos. En el caso de la entrevistada 1 plantea *que le encanta la labor que realiza, es muy gratificante y sobre todo requiere de mucho amor.*

5- ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

La gran mayoría de las mujeres entrevistadas afirman que sus familias están de acuerdo con la responsabilidad que asumen, ya que poseen un buen criterio acerca de las actividades que realizan, las comprenden y sobre todo las apoyan en cada una de las decisiones que toman. Una parte de ellas expresan que se sienten apoyadas por las familias, pero que éstas no están de acuerdo con el cargo que ocupan, pues en ocasiones éstos requieren de mucho tiempo y dedicación, lo que imposibilita su presencia en el hogar y por ende el buen cumplimiento de las tareas hogareñas. Es posible que esto se deba a que en todas las sociedades, las mujeres y los hombres desempeñan ocupaciones diferentes y asumen diversas responsabilidades en las actividades del hogar. En el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre han estado vinculados entre sí y gran parte de sus labores no son retribuidas monetariamente, aun cuando sean tareas productivas. Por su parte, el hombre suele desempeñar un papel marginal en las labores domésticas, ya que en “creencia” es a él a quien le corresponde realizar el trabajo retribuido fuera del hogar.

Reconocimiento de la Familia: En este aspecto la minoría de las compañeras entrevistadas plantean un grupo de situaciones presentadas fundamentalmente con los esposos e hijos donde se manifiesta la inconformidad con que asuman labores de dirección, pero aun así son reconocidas y apoyadas por toda su familia. Sin embargo, la gran mayoría de las entrevistadas afortunadamente

manifiestan un reconocimiento y apoyo total de su familia por lo que le es posible desempeñarse a plenitud en la labor directiva.

Reconocimiento en el trabajo: En cuanto al apoyo de los trabajadores el total de las féminas entrevistadas plantean sentirse reconocidas, apoyadas y respetadas por su colectivo, expresan su alegría y satisfacción por contar con tal apoyo. Este resultado refleja una mayor aceptación de la sociedad en general, en cuanto a la presencia de la mujer en los cargos directivos, se evidencia además, un cambio positivo en el modo de asumir los patrones que con anterioridad le eran atribuidos a la mujer. No obstante algunas manifiestan haber afrontado dificultades al inicio de ocupar el cargo, es el caso de la entrevistada no 3 directora de la Empresa de Comercio y Gastronomía que plantea: *en el trabajo sí me siento totalmente reconocida a pesar de que al comienzo me resultó un poco difícil la aceptación del colectivo, ya que estaban adaptados a dirigentes hombres y con otros estilos de dirección.*

6- ¿Cómo logras cumplir con las responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

La totalidad de las entrevistadas coincidieron en que la base del cumplimiento de las responsabilidades profesionales y hogareñas está en la planificación, el aprovechamiento y la organización del tiempo laboral y sobre todo en tratar de establecer un equilibrio entre ambas tareas para no descuidar ninguna de las dos. Otra estrategia empleada es delegar las tareas, para que los trabajadores cumplan sus obligaciones aunque ellas no estén presentes. Plantean que asumir cargos directivos es un gran reto específicamente para la mujer ya que les toca combinar hogar-trabajo. Sin embargo, las entrevistadas tratan de mantener espacios para compartir con sus familias, aunque la exigencia de éstas en ocasiones les hace sentirse culpables por no dedicarles todo el tiempo que ellas necesitarían.

Algunas plantean: *en el hogar no tengo mucho tiempo para atender la cocina por ejemplo, ya que salgo muy temprano y llego muy tarde;* otra refiere *casi no tengo tiempo para atender los quehaceres del hogar, gracias a dios tengo el apoyo de*

mi familia. Muchas expresan sacrificar el descanso para cumplir con todas sus funciones: *logro cumplir con mis responsabilidades en el hogar robándoles horas al sueño*, esto es un elemento que tipifica el liderazgo femenino y es resultado de la influencia del estereotipo que atribuye la mayor responsabilidad en el hogar a la mujer de ahí que las dificultades para dirigir sean aún mayores.

7- ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

Dificultades enfrentadas en el hogar: El menor número de las entrevistadas manifiestan que la mayor dificultad que presentan en el hogar es el poco tiempo que tienen para realizar las labores domésticas, ya que en muchos casos salen a las 6 de la mañana y regresan tarde en la noche. No obstante, la gran mayoría alega no poseer ninguna dificultad en el hogar ya que reciben la ayuda de su familia y sobre todo su comprensión.

Dificultades enfrentadas en el trabajo: En menor medida expresaron no enfrentar ninguna dificultad en el trabajo que desempeñan, ya que han sabido mantener el nivel de exigencia y organización que requiere el mismo. Sin embargo la mayoría de ellas, expresaron que en ocasiones presentan dificultades con sus trabajadores en el cumplimiento de la jornada laboral, también en la participación de éstos en las actividades asignadas por el centro. Otra situación enfrentada son las carencias de materiales de trabajo, lo cual dificulta el buen desempeño de los trabajadores, lo que no quiere decir que lo interrumpa.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

La mayoría de ellas afirma que el hecho de ser mujer no le ha traído ninguna dificultad para dirigir, expresan sentirse muy orgullosas de asumir esa responsabilidad, ya que históricamente ha constituido un reto para las féminas, pero que actualmente es una realidad que se encuentran competentes y preparadas para ocupar cualquier puesto de toma de decisiones. Sin embargo en menor medida, las entrevistadas alegan presentar dificultad no para dirigir pero si para realizar tareas específicas como es el manejo de automóviles y otras que

requieren un mayor esfuerzo físico. Una de las entrevistadas refiere: *sí me ha traído dificultades porque existen tareas que tengo que desempeñar como por ejemplo manejar y al no saber dependo de otras personas*. Otra de las entrevistadas reconoce haber tenido dificultades en el trabajo al dirigir a hombres aunque señala que se va superando este problema paulatinamente: *en ocasiones a la hora de exigirles a los trabajadores masculinos se hace un poco difícil, pero con el tiempo se logra un mayor acercamiento*.

8- ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

En este aspecto todas las entrevistadas afirman que sus principales metas en el ámbito laboral giran en torno al cumplimiento de las tareas asignadas, además de la responsabilidad de mantener y elevar los resultados positivos en sus centros laborales y sobre todo mantener en alto el prestigio. En el aspecto personal enfatizan en la necesidad de una mayor superación profesional ya que de esa preparación depende su buen desempeño como líder.

9. ¿Ha oído usted hablar del término liderazgo femenino, que cree que signifique?

El total de las entrevistadas plantean si conocer sobre el término liderazgo femenino y lo asumen como la manifestación de las características propias de las mujeres para ejercer el cargo y en otros casos lo definen como el papel protagonista que asumen las féminas en todos los órdenes de la vida cotidiana. También vinculan el término a la posibilidad real que tienen las mujeres para desempeñarse en cualquier cargo directivo.

Un elemento importante que resalta una de las entrevistadas es que el líder es seguido por los demás, refieren también: *pienso que las mujeres hemos demostrado que somos fuertes, exigentes, cumplidoras y sobre todo sabemos reconocer el trabajo de los demás*. Estas son características reconocidas por las mujeres entrevistadas, de tal manera forman parte de la caracterización del liderazgo femenino en Yaguaramas, a modo de resumen la entrevistada no 10, especialista municipal del CITMA y anteriormente presidenta del Consejo Popular planteaba: *el liderazgo es reunir características y condiciones y enfrentarte ante*

un colectivo, manifestar tu criterio, que puedas proporcionar el debate acerca de cualquier tema, mostrando siempre cultura, respeto y actualización sobre el tema.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

El total de las entrevistadas afirmaron sentirse mujeres líderes ya que han enfrentado las diferentes tareas que les han sido asignadas con decisión y valentía. Expresan su compromiso con la revolución y dan gracias a la misma por atribuirle tanto valor al papel de la mujer dirigente dentro de la sociedad. Sin embargo están conscientes del trabajo que hay que continuar realizando para que no solo ellas se sientan líderes.

11. ¿Existen para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas? ¿Por qué?

La totalidad de las entrevistadas consideran que no existe tal distinción, plantean que en nuestro país ambos sexos tienen igual derecho para desempeñar cualquier tarea. Consideran que lo importante es tener conocimiento y actitud. No obstante reconocen que han tenido que enfrentar en muchas ocasiones de sus vidas privadas y públicas, los cuestionamientos sociales y familiares por la aspiración a dirigir una actividad o sector económico específico o de alcanzar una profesión y seguir superándose. Ellas plantean que desde el punto de vista del trabajo y el empleo son vistas en muchas ocasiones como personas hechas para el ámbito privado o doméstico, son percibidas desde la subordinación al hombre por sus características de sensibilidad, debilidad, ternura, hecha para los sentimientos, para procrear y cuidar el hogar, la mujer es percibida como obediente, sin la suficiente inteligencia y autoridad para dirigir. Estos son los estereotipos de género fundamentales que han influido en el liderazgo femenino de estas mujeres.

Es indudable que la presencia de un contexto legal y político que favorezca la igualdad es una situación necesaria, pero no es suficiente para garantizar el pleno ejercicio de la equidad entre hombres y mujeres.

No obstante la inserción de la mujer en el mercado laboral está marcada por estereotipos como la disposición natural a dedicarse a los demás, destreza para las tareas del hogar, agilidad manual que la relaciona con tareas de manufactura

en lugar de su participación en el sector industrial, no disposición para la supervisión y dirección, menor aptitud para las ciencias, la mujer es un ser emocional y el hombre es el racional, menor posibilidad de viajar por las responsabilidades familiares y mayor sumisión en todos los órdenes, lo que las mantiene alejadas de las labores de dirección.

12- ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

El mayor por ciento de las entrevistadas afirman que en nuestro país existe un mayor número de mujeres dirigentes con respecto a los hombres, y según su criterio, esto se debe a que estas poseen mayor preparación, a que son más organizadas, abnegadas y sobre todo entregadas. En menor medida afirman que el hombre tiene mayor participación en los cargos directivos, pero sí reconocen el aumento de la incursión de la mujer en los mismos. En este aspecto se evidencia una contradicción con respecto a los datos reales cubanos, pero quizás esto se deba al mayor protagonismo en la actualidad de las mujeres en la esfera de dirección.

**13- ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones?
¿Por qué?**

El mayor por ciento de las entrevistadas planteó que las mujeres en Yaguaramas sí tienen la oportunidad de desempeñarse en cargos de dirección, ya que a pesar de que existen barreras como por ejemplo el problema del transporte sí existen los medios de estudio y superación para acceder a los mismos. El menor por ciento afirma que todavía se presentan dificultades con la preparación necesaria para asumir el cargo y otro aspecto es que las mujeres con hijos pequeños tienden a pensarlo un poco más, ya que éstos requieren de mucha responsabilidad. Por otra parte, el predominio de estilos de dirección basados en patrones masculinos, puestos en práctica tanto por mujeres como por hombres no favorece el acceso equitativo a los puestos más altos de toma de decisiones.

14- ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

El total de las entrevistadas le atribuyen vital importancia al acceso de la mujer a los cargos de dirección ya que de esta forma la mujer se prepara, se capacita y sobre todo siente que puede hacer cualquier tarea sin importar el sexo. De acuerdo con estudios realizados el acceso de las mujeres a la dirección ha favorecido su participación efectiva en la toma de decisiones ya pesar del esfuerzo realizado por nuestro país en conformar un marco social basado en la equidad y la justicia, aún prevalecen prejuicios, que condicionan las posibilidades de ascenso a los cargos de dirección. Una de ellas a modo de resumen refiere: *es muy valioso que la mujer tenga acceso a los cargos directivos porque es una vía para cambiar los estereotipos en cuanto al papel de la mujer cubana de estos tiempos. Además hace que se sienta útil y realizada.*

15- ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Todas las féminas afirman que de forma general en las zonas rurales pudiera existir un poco más de desarrollo en cuanto a cursos de superación, preparación y capacitación. La autora de acuerdo a su conocimiento considera que para aumentar el acceso a los cargos directivos se pudiera mejorar en las esferas del transporte, en un mayor abastecimiento de productos para el consumo, y sobre todo en un mejor equipamiento doméstico que contribuya a facilitar la realización de las tareas hogareñas.

Desde los procesos de dirección se aboga hoy en día por un estilo de dirección diferente, los cuales han llevado a cabo las mujeres entrevistadas en nuestro estudio, se trata de un estilo de liderazgo de carácter horizontal, participativo y teniendo como centro a las personas con todos los aportes que pueden brindar como trabajadores, este estilo hace frente a las tradicionales formas de dirigir asociadas al género masculino caracterizadas por la verticalidad y el autoritarismo.

3.3 Resultados de los cuestionarios

Al analizar la variable sexo se pudo constatar la representación de 31 mujeres y 9 hombres, que promediaban entre las edades de 18 y 60 años. Al medir el nivel de escolaridad (**ver anexo No 7 y Gráfico No 6 correspondiente**) se evidencia un elevado desarrollo profesional ya que 12 trabajadores poseen el nivel medio superior, 10 el técnico medio y 16 son licenciados y sólo dos poseen el nivel básico, esto demuestra el gran trabajo que ha realizado la revolución cubana desde sus inicios. La gran mayoría de los encuestados son casados y otros unidos sin lazos jurídicos oficiales. Otro aspecto importante es que el 52.5 % poseen de 2 a 3 hijos, el 35 % poseen solo un hijo y el restante 12.5 % no poseen hijos. Las preguntas del cuestionario versaron en los siguientes aspectos:

¿A quién escogería como su jefe?

Al examinar esta interrogante (**ver anexo No 8 y gráfico 7 correspondiente**), sólo un 5 % constituido por mujeres afirman que escogerían a un hombre, ya que aseguran que tradicionalmente ha sido esa figura la que ha asumido el cargo. Otro 42,5 % representado por féminas afirman escoger a una mujer como su líder ya que concuerdan en sentirse más cómodas y con mayor confianza para tratar sus asuntos, esto demuestra la seguridad y la preparación que han alcanzado, aunque todavía no es suficiente la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones. Pero sin embargo el 52.5 % compuesto por hombres y mujeres, consideran que el sexo no es impedimento para que una persona sea dirigente, por lo que coinciden en que la clave está en la preparación, el conocimiento y la disposición para asumir el cargo.

¿Su jefe inmediato es un hombre o una mujer?

Ante esta pregunta, 33 trabajadores respondieron que era una mujer y 7 que era un hombre. Todos los encuestados reconocen poseer buenas relaciones profesionales y personales con sus jefes.

¿Cómo caracteriza a la persona que lo dirige actualmente?

Al indagar sobre las características de la persona que los dirige, los encuestados declaran la exigencia como una de sus principales fortalezas. Además ambos

sexos coincidieron en señalar que la responsabilidad, la entrega y la dedicación son cualidades presentes en la persona que los dirige. También resaltan la capacidad que tienen para asumir cualquier tarea, esto demuestra la preparación y profesionalidad de nuestros dirigentes.

¿Cuáles son las características que usted considera que no pueden faltar en un dirigente?

Las respuestas de mayor selección tanto por hombres como por mujeres de todos los grupos de edades fueron: exigente, organizado, trabajador y receptivo.

¿Le gustaría a usted dirigir en su trabajo?

Al indagar sobre si les gustaría dirigir en sus centros de trabajo el 27.5 %, respondió positivamente. En el caso de las mujeres valoran esta posibilidad como un reconocimiento a su labor y como un reto a sus capacidades, aunque tendrían que incorporar nuevos conocimientos. Los hombres también consideran el ascenso como un reconocimiento a su labor y una posibilidad de seguir superándose. Por otro lado es lamentable que el 72.5 % no aceptara asumir un cargo, en el caso específico de las mujeres porque no les gusta y porque piensan que aún no están preparadas para asumir esa responsabilidad y en el caso de los hombres afirman que éste requiere de mucho tiempo y dedicación.

¿Qué limitaciones tiene la mujer para dirigir?

En esta interrogante la gran mayoría de la muestra no reconoce que la mujer presenta limitación para dirigir, sin embargo se evidenció una tendencia marcada de los hombres encuestados al considerar que las mujeres presentan limitaciones para dirigir y como principales barreras destacaban que tienen que atender a sus hijos, realizar las tareas domésticas del hogar y sobre todo que no existen las condiciones adecuadas de trabajo para ellas. En cuanto a la respuestas de las féminas, también se muestra, aunque no de forma predominante, que las mujeres se auto limitan para aceptar estas posiciones por la contradicción que puede aparecer entre su rol en la familia y las responsabilidades al ocupar cargos. Se demuestra una vez más la existencia de estereotipos de género que atribuyen el espacio doméstico o privado a la mujer y la perciben con las características

propias para asumir estos roles en el hogar, limitando así su papel en el desarrollo de la sociedad y de las comunidades cubanas.

¿Considera usted que existe un estilo de dirección femenino?

Se indagó sobre si consideran que existe un estilo de dirección femenino. En el caso de las mujeres un total de 17 afirman que sí lo que representa el 55 %, sin embargo las restantes 14 plantean que no, lo que constituye el 45 %. En el caso específico de los hombres representando el 67 %, 6 alegan que sí existe un estilo de dirección femenino, y 3 representando un 33 % plantean que no. El reconocimiento por parte de la mayoría de la existencia de un estilo de dirección femenino evidencia que la mujer en el ejercicio del liderazgo ha adoptado posturas y ha mostrado elementos diferentes a los hombres, este liderazgo femenino es la complementación de características propias de la identidad femenina y su experiencia en el ámbito doméstico en conjunto con aquellos patrones de comportamiento que el género masculino ha legitimado en los procesos de dirección y que suponen un alto nivel de exigencia, dedicación al trabajo y en ocasiones autoritarismo ante las indisciplinas laborales. El liderazgo femenino se nutre de todos los elementos mencionados anteriormente, tiene un sello propio, apreciado por muchos y criticado por otros.

¿Qué necesita una mujer para ser dirigente?

En esta interrogante, uno de los aspectos más señalados tanto por mujeres como por hombres fue el apoyo familiar que necesita la mujer para ser dirigente, también destacan la necesidad de capacitación, el buen gusto hacia la dirección, el apoyo de sus compañeros y el respeto de sus subordinados. Es relevante destacar que en ninguno de los casos masculinos, se evidenció una tendencia a la discriminación de la mujer por lo que se puede deducir que el hombre ya está comprendiendo la importancia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, aunque todavía queda mucho por obtener en este aspecto.

¿Considera usted que en su comunidad las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse como líderes?

Las respuestas obtenidas en torno a esta pregunta muestran gran coincidencia entre ambos sexos ya que el 97.5 % consideran que en el Consejo Popular de

Yaguaramas sí existe la posibilidad de desempeñarse como líderes, ya que son muchas y han demostrado tener las condiciones necesarias para llevar al cabo sus funciones como dirigentes, enfrentando cada tarea con valentía y entrega.

De acuerdo a su conocimiento y su experiencia individual ¿quiénes ocupan más cargos de dirección? ¿A qué cree que se deba esto?

Al indagar sobre estas cuestión un 50 % compuesto por ambos sexos alegan que la mujer ocupa un mayor número en los puestos de dirección, ya que en los últimos años se le ha dado un seguimiento a este tema, por la importancia que tiene que las féminas desarrollen sus habilidades tanto en el hogar como en vida pública, sin embargo un 51 % compuesto también por ambos sexos, opinan que el hombre es quien más ocupa cargos directivos, ya que tradicionalmente ha sido así. Además consideran que poseen un carácter más intransigente, lo cual es favorable y necesario para este tipo de trabajo, también piensan que la mujer de acuerdo a sus funciones hogareñas presentan limitaciones para asumir cargos directivos ya que no poseen el tiempo y el conocimiento adecuado.

¿Cree usted que existen barreras que limiten el acceso de las mujeres a los cargos de dirección en la comunidad?

El 97 % compuesto por ambos sexos opina que no existen barreras que limiten el acceso de las mujeres a los cargos dirección en el Consejo Popular de Yaguaramas, un ejemplo de ellos es la presencia de varias mujeres asumiendo roles de dirección en los distintos sectores, incluso en los que tradicionalmente se ven a los hombre como dirigente. Este resultado demuestra la capacidad, el conocimiento y la preparación de la mujer yaguaramensa, aun cuando enfrenta cuestionamientos y limitaciones por parte de la sociedad. El restante 3 % opina que si existen barreras, poniendo como ejemplo el machismo y las condiciones económicas.

3.4 Triangulación de los resultados.

Elementos que tipifican el liderazgo femenino institucional y organizacional en el Consejo Popular de Yaguaramas.

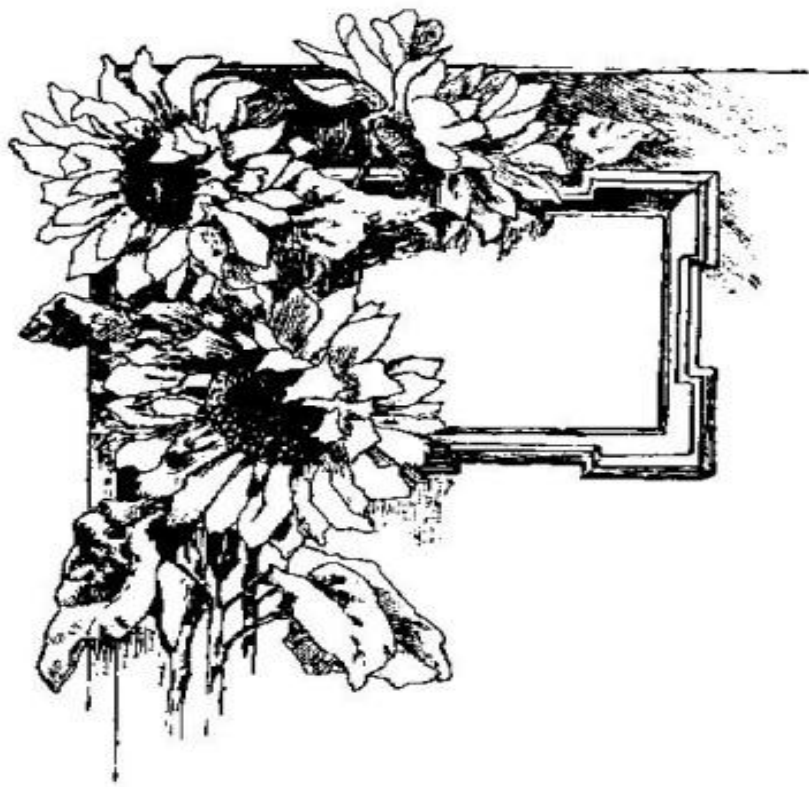
Como resultado de las entrevistas realizadas a mujeres líderes y encuestas a trabajadores de instituciones u organizaciones donde laboran esas mujeres, el liderazgo femenino en Yaguaramas, se caracteriza por una serie de cualidades o valores como la responsabilidad, el compañerismo, la laboriosidad, la exigencia y la abnegación. Se pudo constatar además, que el hecho de ser mujer en la mayoría de los casos no le ha traído dificultad para dirigir, opinan sentirse orgullosas de asumir ese trabajo, a pesar de la gran preparación y tiempo que requiere. Son mujeres reconocidas y apoyadas por sus familias en alguna medida, lo cual contribuye al buen desempeño de éstas en su trabajo, se consideran orgullosas de representar a esa mujer cubana luchadora que no se da por vencida ante ninguna adversidad. Manifiestan sentir amor y buen gusto por la labor que desempeñan, lo cual favorece los buenos resultados que puedan obtener en su trabajo. Poseen además muy pocas dificultades con sus trabajadores ya que plantean que el respeto y el buen trato son la base para consolidar las buenas relaciones laborales. El reconocimiento por parte de la mayoría de la existencia de un estilo de dirección femenino evidencia que la mujer en el ejercicio del liderazgo ha adoptado posturas y ha mostrado elementos diferentes a los hombres, este liderazgo femenino es la complementación de características propias de la identidad femenina y su experiencia en el ámbito doméstico en conjunto con aquellos patrones de comportamiento que el género masculino ha legitimado en los procesos de dirección, tales como la exigencia, competitividad, seriedad ante los incumplimientos y faltas de respeto, haciendo lo necesario para que sus trabajadores cumplan las funciones establecidas. Aparece como elemento tipificador del liderazgo, el valor que las féminas le atribuyen a la preparación y superación para ejercer la dirección de cualquier proceso en la sociedad y además la capacidad de escucha de los criterios de los demás.

Influencia de los estereotipos de género en el liderazgo femenino institucional y organizacional del Consejo Popular de Yaguaramas.

A pesar de la importante lucha que ha llevado a cabo el estado cubano sobre los derechos de las féminas, aún persisten estereotipos de género relacionados con acceso de ellas a los cargos directivos, en las encuestas realizadas a trabajadores liderados por mujeres se evidencia por parte de los hombres mayormente una tendencia a la discriminación de la mujer ya que plantean

dificultades y limitaciones para que éstas asuman el liderazgo, dentro de ellas se destaca la realización de las tareas domésticas, el cuidado de sus hijos y la atención a sus esposos, cuestionan además su conocimiento y capacidad para dirigir. Otro aspecto relevante que se investigó fue la interrogante ¿a quién escogerías como su jefe?, y en algunos casos se puso de manifiesto la idea de que la mujer no está preparada y capacitada para asumir cargos de dirección, no por falta de estudio sino por la idea de que ella está destinada en primer lugar para la realización de labores hogareñas.

De manera general las féminas líderes de Yaguaramas reconocen que han tenido que enfrentar los cuestionamientos sociales y familiares por la aspiración a dirigir o a alcanzar una profesión y seguir superándose. Ellas plantean que son encasilladas en el ámbito doméstico y percibidas como subordinadas al hombre por sus características de sensibilidad, debilidad, ternura, hecha para los sentimientos, para procrear y cuidar el hogar, la mujer es percibida como obediente, sin la suficiente inteligencia y autoridad para dirigir. Estos son los estereotipos de género fundamentales que han influido en el liderazgo femenino de estas mujeres, pues han condicionado sus comportamientos y visiones de la realidad, haciéndolas más fuertes y decididas para enfrentar cualquier barrera psicológica y/o social, también en función de estos estereotipos han tenido que asumir estilos de liderazgo propios pero con elementos del liderazgo asumido tradicionalmente por el hombre, muchas han tenido que descuidar el hogar en ocasiones, asumir posturas autoritarias ante las indisciplinas, asumir posturas de seriedad y elevada exigencia con tal de responder a los mandatos sociales de lo que se considera un líder o directivo en Cuba y específicamente en el espacio empírico estudiado.



CONCLUSIONES



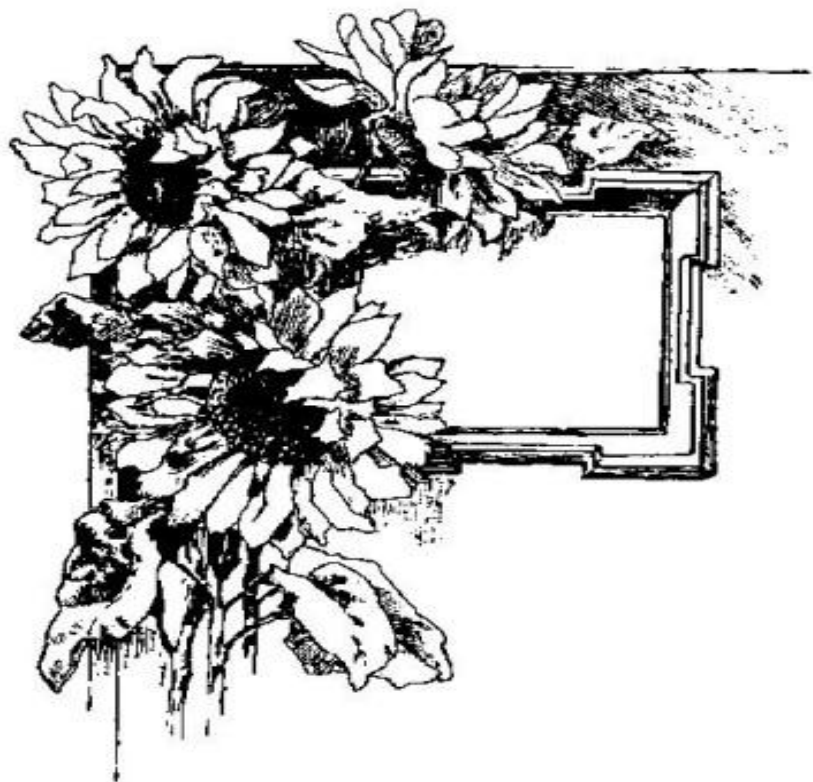
Conclusiones

Luego de un recorrido por las principales teorías sobre el tema y un análisis de los resultados de la investigación, varias han sido las conclusiones a las que se han arribado.

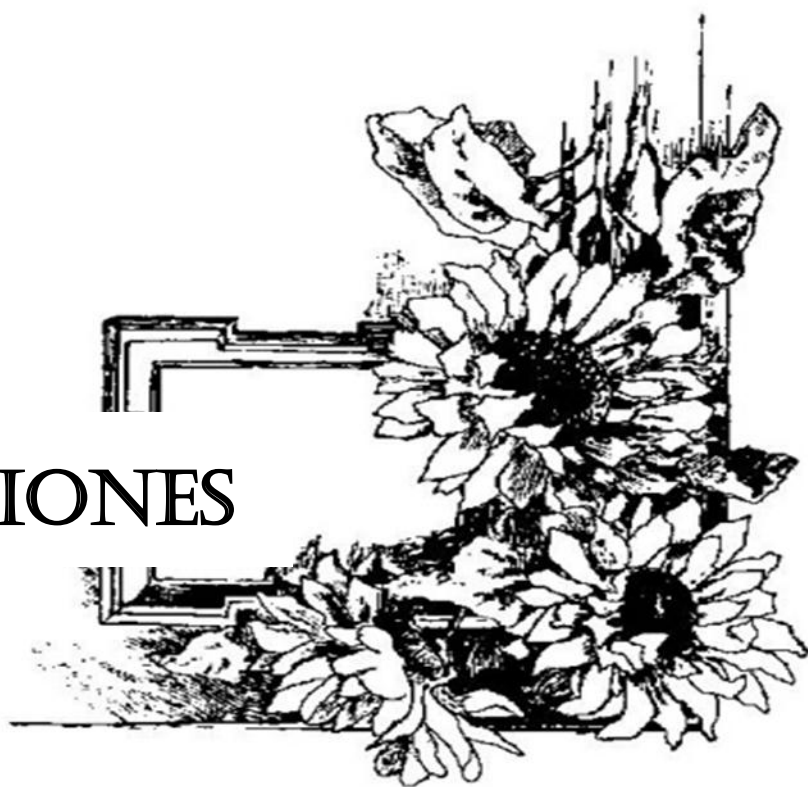
- ❖ A partir del análisis teórico realizado se entiende el liderazgo femenino como: la manifestación de las características propias de las mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones e instituciones, a partir de las experiencias vividas en el ámbito privado, alcanzando el control como un tipo de poder asumido formalmente a partir de estilos de dirección y estrategias de trabajo.
- ❖ La investigación validó los aportes de la metodología de estudio de casos, a través de la triangulación de técnicas, proporcionando la obtención de una mayor cantidad de datos y una mayor profundidad y validez científica al estudio.
- ❖ Yaguaramas es considerado un asentamiento urbano con un total de 3721 habitantes, donde el 49% representa la población femenina, de ellas el 36,8% está empleado en la economía, y un 36 % dedicadas a los quehaceres del hogar, lo que demuestra las diferencias existentes aún en las comunidades cubanas con respecto a la inserción laboral remunerada de la mujer. Por las características de esta localidad es apreciable la presencia de dirigentes femeninas, ya que de 18 personas que ejercen como líderes, 10 son mujeres, empleadas, fundamentalmente, en el sector de los servicios, en organizaciones de masas y en el sector de la cultura.
- ❖ Los elementos que tipifican el liderazgo femenino en Yaguaramas, se caracterizan por una serie de cualidades como la responsabilidad, el compañerismo, la laboriosidad, la exigencia y la abnegación, evidenciando el valor que las féminas le atribuyen a la preparación y superación para ejercer la dirección de cualquier proceso social,

además la mayoría reconoce la existencia de un estilo de dirección femenino, mostrando que la mujer en el ejercicio del liderazgo ha adoptado posturas y ha mostrado elementos diferentes a los hombres.

- ❖ Los estereotipos de género que influyen en el liderazgo femenino en Yaguaramas se encuentran vinculados generalmente a las concepciones machistas, las cuales atribuyen a la figura femenina la realización de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Existen otros estereotipos como la disposición natural a dedicarse a los demás, destreza para las tareas del hogar, agilidad manual que la relaciona con tareas de manufactura en lugar de su participación en el sector industrial, no disposición para la supervisión y dirección, menor aptitud para las ciencias, la mujer es un ser emocional y el hombre es el racional, menor posibilidad de viajar por las responsabilidades familiares y mayor sumisión en todos los órdenes, lo que la encasilla aún más alejada de las labores de dirección, a partir de estos estereotipos se cuestiona el conocimiento y la capacidad de la mujer para dirigir, lo cual es un reflejo de patrones tradicionales de tipo patriarcales y androcéntricos que representan al hombre como el protagonista de la historia y como el responsable económico y político del desarrollo de las sociedades.
- ❖ Los estereotipos de género presentes en Yaguaramas influyen en el liderazgo femenino de sus mujeres directivas, condicionado sus comportamientos y visiones de la realidad, haciéndolas más fuertes y decididas para enfrentar cualquier barrera psicológica y/o social. Las han llevado a asumir un estilo de liderazgo propio pero con elementos tradicionales del liderazgo masculino, muchas han tenido que descuidar el hogar en ocasiones, asumir posturas autoritarias y de seriedad ante las indisciplinas, y elevada exigencia con tal de responder a los mandatos sociales de lo que se considera un líder o directivo en Cuba y específicamente en el espacio empírico estudiado.

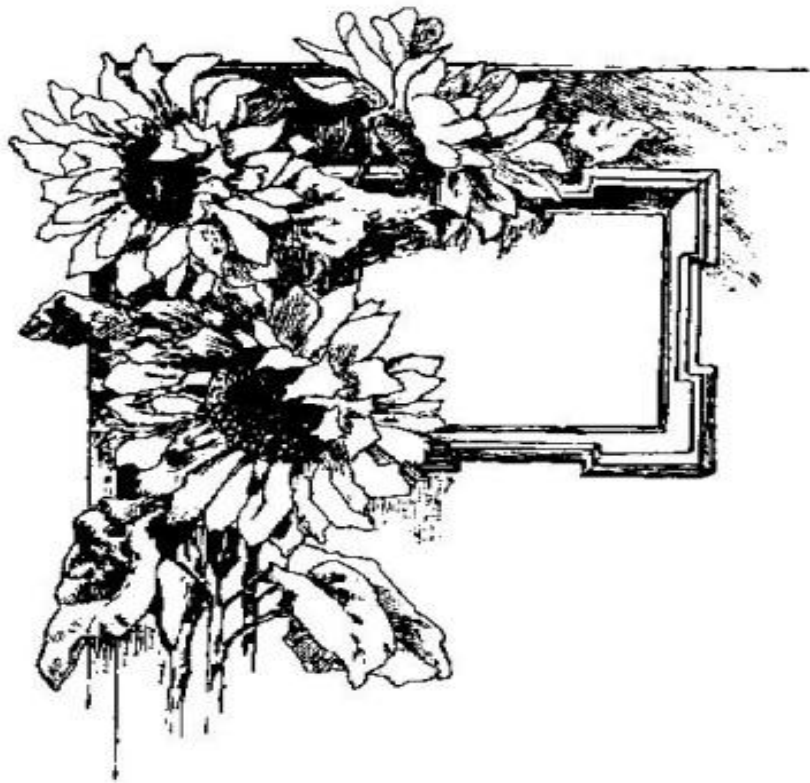


RECOMENDACIONES



Recomendaciones

- ❖ Dar continuidad a este tipo de investigación, buscando mayor profundidad en el empleo de otras variables, así como muestras de población más amplias, en otros entornos tanto locales como nacionales.
- ❖ Continuar profundizando en los factores que influyen en el liderazgo femenino en la provincia de Cienfuegos y a nivel nacional, donde los estudios todavía son insuficientes por parte de académicos/as y las diferentes instituciones que se dedican a estos análisis.
- ❖ Presentar los resultados de la investigación a organismos decisores del territorio cienfueguero, con vista a que se tengan en cuenta para las políticas de empleo y de cuadro en empresas e instituciones estatales.



REFERENCIAS



Referencias

- Abascal, Marta Sonia (n.d.). Ser Mujer privilegio y responsabilidad. Recuperado de http://www.eleusis.net/Firmas_genero.asp
- Alfonso Sánchez, Ileana Regla (2008, Junio 16). Liderazgo: un concepto que perdura. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7_2_99/aci08299.htm
- Alfonzo Gallegos, Yanet (2007). *El modelo de masculinidad: un acercamiento a la percepción social sobre la carrera de Estudios Socioculturales* (Tesis de Diploma). Carlos Rafael Rodríguez Rodríguez, Cienfuegos.
- Alvarez, Maida (2000). Teoría de Género y Cátedras de la mujer en Cuba: Logros y Retos en las investigaciones sobre la familia en Cuba: Sibauste.
- Antúnez de Mayolo, Ana (n.d.). El liderazgo femenino ¿es un mito o una realidad? Recuperado de <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>
- Baute Rosales, Mirella (2002). *Género, Ciencia y Tecnología. Una introducción a su estado en la universidad de Cienfuegos* (Tesis de Maestría). Carlos Rafael Rodríguez Rodríguez, Cienfuegos.
- Burin, Mabel (1998). *Género y familia. Poder, Amor y Sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Caballero Rivacoba, María Teresa (s.f). Elementos básicos para una correcta investigación social. *Curso de Formación de Trabajadores Sociales. Metodología para el trabajo social*, p. 8.
- Colectivo de autores (1988). *Libro de trabajo del sociólogo*. Moscú: Progreso.
- Colectivo de autores (1989). *Historia de la Sociología del siglo XIX comienzos del XX*. URSS: Progreso.
- Cook, D (1986). *Métodos Cualitativos y Cuantitativos en investigación evaluativo* (Morata.). España.

- De Beauvoir, Simone (2004). *El Segundo Sexo*. In *Trasmitiendo el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la Hermenéutica*. Ecuador: Artes Gráfica Silva.
- De Katele, Jean-Marie (1995). *Metodología para la recogida de información*. España: La Muralla.
- De Lauretis, Teresa (2000). La Tecnología del género. In *Discontinuidades en el modelo hegemónico de masculinidad* (p. 3). Chile: FLACSO.
- De Urrutia, Torres Lourdes (2003). *Metodología, métodos y técnicas de la investigación social* (Vol. tercera parte). La Habana: Félix Varela.
- Díaz, Bobadilla, Percy, Alberto & Flores Zavaleta, Judith Josefina (s.f.). *Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza* (Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional.).
- Durkheim, Emile (1987). *El Suicidio*. Recuperado de <http://bibliotecasociologia.blogspot.com/2008/04/el-suicidio-mile-durkheim.html>
- Durkheim, Emile, Marx, Carlos, & Weber Max (1988). *Sociología. Teorías de los autores clásicos*. Retrieved from <http://www.monografias.com/trabajos15/aut-clasicos/aut-clasicos.shtml#MAX>
- Echeverría León, Dayana (2005). *Empoderamiento femenino en Cuba: Situación actual y Estudio sobre el tema*. Recuperado de <http://www.sea.unito.it/alfa1/doc/cuba/EFEstado%20del%20Arte.doc>.
- Engels, Federico (2006). *El Origen de la familia, la Propiedad privada y el Estado*. Retrieved from http://www.engels.org/pdf/engels_origen_familia.pdf
- Fajardo, Yuleidy, & Echevarría León, Dayma (2010). *Proceso de promoción y ascenso a los cargos de dirección. Estudio de casos en dos empresas cubanas* (Tesis de

- diploma). Universidad de la Habana, La Habana.
- Fleitas Ruíz, Reina (2005). Las Tradiciones Teóricas en los estudios sociológicos sobre la familia. In *Selección de Lecturas de Sociología y Política Social de la Familia*. La Habana: Félix Varela.
- Fuller, Norma (2006, Octubre 26). Los estudios de género en el ámbito suramericano. Recuperado de <http://www.inicia.es/de/cgarciam/fuller.html>.
- García, Mina, & Freire, Ana (2006, Octubre 24). A vueltas con las categorías de género. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles/vemumero.asp?.id=1098>
- González Olmedo, Graciela (2005). El empoderamiento femenino en las empresas industriales. *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*. La Habana: Félix Varela.
- González, Alicia, & Castellano, Beatriz (2003). *Sexualidad y géneros. Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI*. La Habana: Científico-Técnica.
- Hernández Sampier, Roberto (2003). *Metodología de la Investigación* (Vol. 1). La Habana: Félix Varela.
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- Madoo, Patricia, & Niebrugge-Brantley, Hill (2003). Teoría Feminista Contemporánea. In *Teoría Sociológica Contemporánea* (Vols. 1-Primera y Segunda parte). La Habana: Félix Varela.
- Muñoz, Teresa, & Langa de Jesús, Victoria (2005). La Identidad de género como base para la comprensión de la formación de la identidad de la mujer. *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*.
- Orlandine, Alberto (1995). *Feminidad y Masculinidad*. Santiago de Cuba: Oriente.
- Ritzer, George (2003). *Teoría sociológica contemporánea*. Ciudad de la Habana: Félix

Varela.

Rocheblanc Spénlé, A. M. (1964). *Lo masculino y lo femenino en la sociedad*

Contemporánea. Madrid: Ciencia y educación.

Rodríguez Gómez, Gregorio, Gil Flores, Javier, & García Jiménez, Eduardo (2008).

Metodología de la Investigación Cualitativa. La Habana: Félix Varela.

Rowlands, Jo (n.d.). El empoderamiento a examen. Recuperado de

<http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/y>

Diversidadsocial/rowlands.htm

Sánchez, Carlos (2003). El empoderamiento femenino como estrategia de género en el

desarrollo local. Cuadernos FODEPAL.

Sarmiento Núñez, Marta (2008, Julio 16). Glosario Formador Ocupacional. Recuperado

de <http://opeatat.com/formacion/mod/glossary/view.php>

Sarmiento Núñez, Marta (2009). Los estudios de género en Cuba y sus aproximaciones

metodológicas, multidisciplinarias y transculturales. Recuperado de

<http://www.cubaliteraria.cu/delacuba/ficha.php?sub=2&Id=1787>

Scout, Joan (2004). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Trasmitiendo*

el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la

Hermenéutica. Ecuador: Artes Gráfica Silva.

Taylor, S.J, & Bodgan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de*

Investigación (Paidós.). Barcelona.

Weber, Max (1971). *Economía y Sociedad* (Vols. 1-Tomo I y II). La Habana: Ciencias

Sociales.

Bibliografía

- Álvarez Suárez, Mayda. (1998, June). Mujer y poder en Cuba, 14 (Revista Temas), 16.
- Astelarra, Judith (2005). ¿Libres e Iguales? In *Sociedad y política desde el feminismo* (p. 326). La Habana: Ciencias Sociales.
- Boudy González, Sonia (2006). *Mujeres en TV ¿Usurpadoras o trasgresoras?* (Trabajo de Diploma). Universidad Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Delgado, Alisa (2006, Septiembre 8). Género y Comunicación. Recuperado de <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEVZZVukupCgPbUSiU.php>
- Fernández Rius, Lourdes (n.d.). Mujeres y Estudios de género en Cuba. Retrieved from Recuperado de: http://www.sociologiadip.unimib.it/abcd/Intern_pdf/MUJER-CUBA.pdf
- Fiallo Rodríguez, Jorge (2004). La interdisciplinariedad: un concepto “muy conocido” In *Interdisciplinariedad: una aproximación desde la enseñanza-aprendizaje de las ciencias* (pp. 20–36). La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Pagés, Julio César (2004, abril de). Feminismo y masculinidad: ¿mujeres contra hombres?, (37-38) (Temas). Recuperado de <http://www.cenesex.sld.cu/webs/diversidad/Feminismo%20y%20masculinidad.h>
- Hernández Morales, Aymara. (2002). *Historia y Crítica de las Teorías Sociológicas*. La Habana: Félix Varela.
- Ibáñez, Jesús (1992). Más allá de la Sociología. *El grupo de discusión. Técnica y crítica* (p. 423). Madrid: Siglo XXI de España.
- Milián Ayala Yimislav (2007). “*Estudio de la calidad de vida de las familias del asentamiento humano Hoyo de Padilla.*” (Tesis de Diploma). Carlos Rafael Rodríguez Rodríguez, Cienfuegos.
- Muñoz Gutiérrez, Teresa. (n.d.). “La Ciencia Sociológica en Cuba y La Perspectiva

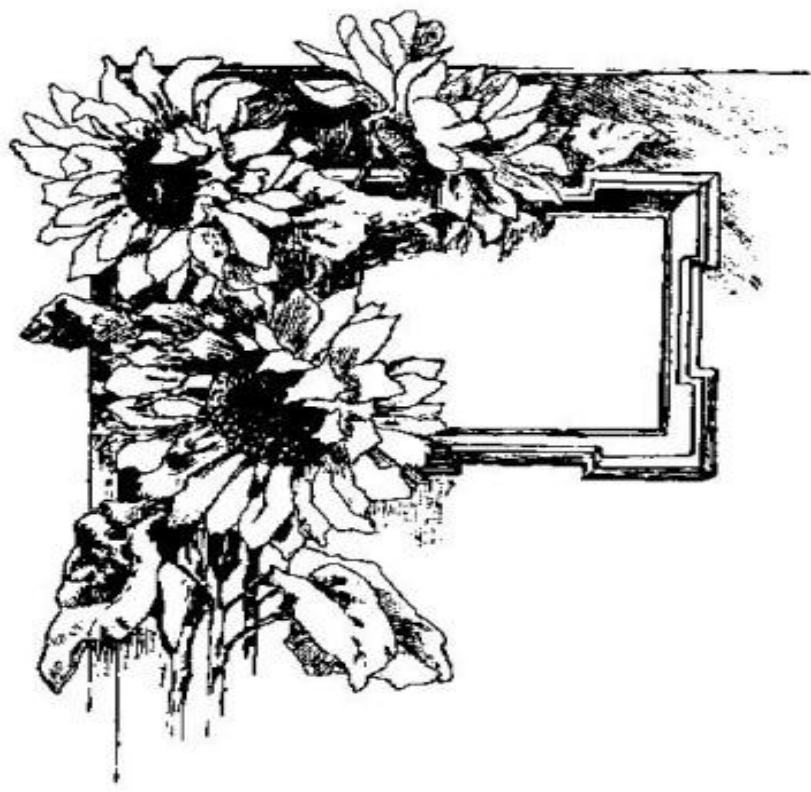
Metodológica del Género”. Recuperado de

<http://www.unb.br/ceam/nescuba/artigos/pano102.htm>

O’ Leary, Dale (n.d.). El feminismo de género. Recuperado de

<http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/Dossiers/genero022.asp>

Proveyer Cervantes, Clotilde (2005). *Selección de lecturas de Sociología y política social de Género*. La Habana: Félix Varela.



ANEXOS



Anexos

Anexo No 1 Proporción de mujeres y hombres graduados universitarios en Cuba (miles de trabajadores)

Sexo/año	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>
Mujeres	402,6	427,1	524,3	531,2
% mujeres (nivel superior)	51,9%	52,8%	54,3%	54,6%
Hombres	373,1	381,8	441,7	441,6
Total	775,7	808,9	966,0	972,8

Fuente: Oficina Nacional de Estadística e Información. Anuario Estadístico 2012

Gráfico No 1 Proporción de mujeres y hombres graduados universitarios en Cuba (miles de trabajadores)

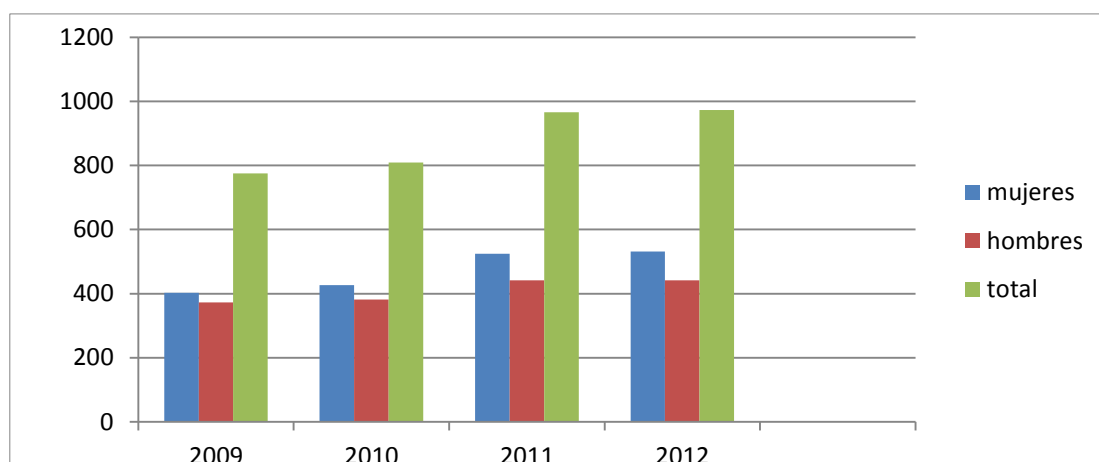
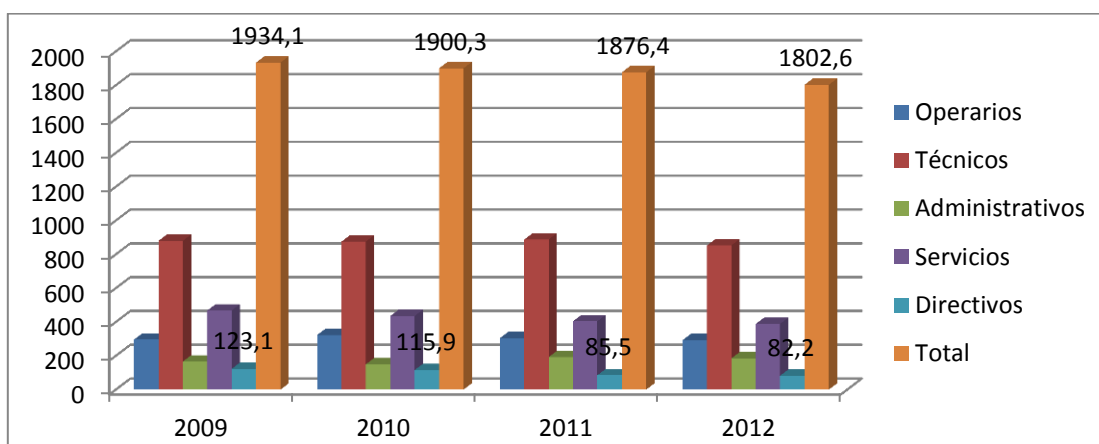


Gráfico No 2 Trabajadoras por categorías ocupacionales y directivas en Cuba.

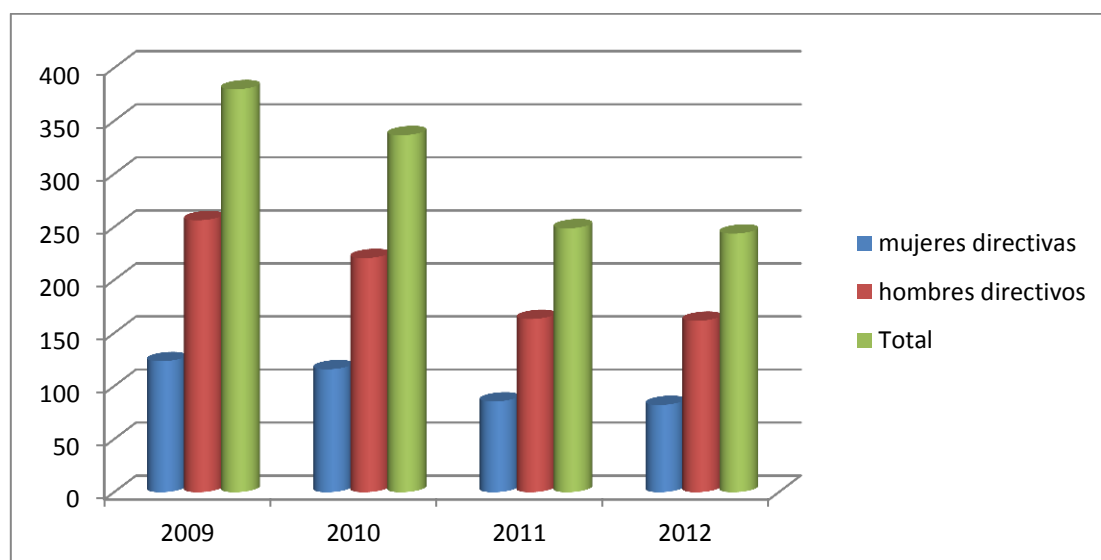


Anexo No 2 Proporción de mujeres y hombres dirigentes en Cuba (miles de trabajadores)

Sexo/Año	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>
Mujeres	123,5	115,9	85,5	82,2
% mujeres dirigentes	32,5	34,4	34,4	33,7
Hombres	256,4	220,7	163,3	161,6
Total	379,9	336,6	248,8	243,8

Fuente: Oficina Nacional de Estadística e Información.
Anuario Estadístico 2012

Gráfico No 3 Proporción de mujeres y hombres dirigentes en Cuba (miles de trabajadores)



Anexo No 3 Proporción de mujeres y hombres dirigentes en Cienfuegos (cantidad de trabajadores)

Sexo/Año	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>
Mujeres	4859	5824	4448	4448
% mujeres dirigentes	37,4	38,2	41,5	41,5
Hombres	8111	9436	6269	6269
Total	12970	15260	10717	10717

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación 2012. ONEI.

Gráfico No 4 Proporción de mujeres y hombres dirigentes en Cienfuegos (cantidad de trabajadores)

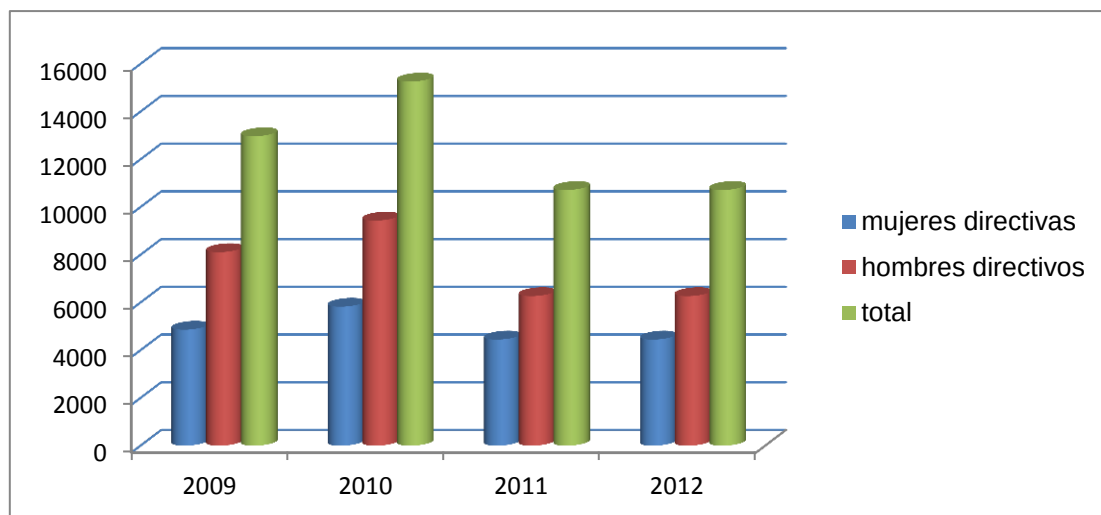
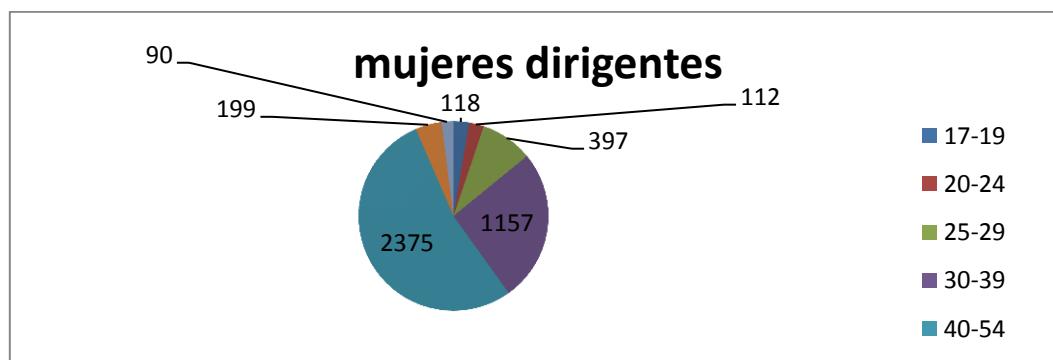


Gráfico No 5 Distribución por edades de cantidad de mujeres dirigentes en Cienfuegos (cantidad de trabajadores). Año 2012



Anexo # 4: Entrevista a mujeres líderes del Consejo Popular de Yaguaramas.

Día:

Lugar:

Hora:

Datos generales

Nombre:

Estado civil:

Cargos anteriores:

Sexo:

Hijos:

Años de experiencias:

Edad:

Cargo actual:

Trayectoria laboral

Reconocimientos:

Premios:

Sanciones:

Estímulos:

Preguntas

1. ¿Cómo llega a su función actual? ¿Cómo accedió a este cargo directivo?
2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?
3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?
4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?
5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?
- a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?
6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?
- a) ¿Qué estrategias empleas?
7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?
- a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?
8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?
9. ¿Ha oído usted hablar del término liderazgo femenino, que cree que signifique.
10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?
11. ¿Existen para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas? ¿Por qué?
12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?
- a) ¿A que considera que se deberá este?
13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?
- a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?
14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?
15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Anexo # 5: Cuestionario

La Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” con el objetivo de desarrollar una investigación acerca de las características del liderazgo femenino en las instituciones y organizaciones de la provincia de Cienfuegos, solicita su cooperación a través de la encuesta siguiente.

Le pedimos por favor responda con sinceridad, ya que sus opiniones serán una valiosa contribución para obtener resultados reales. Esta encuesta tiene un carácter anónimo.

1.- Sexo

1.1 _____ Fem. 1.2 _____ Masc.

2.- Edad

2.1 _____ 18- 30 años.

2.3 _____ 50- 60 años.

2.2 _____ 31- 49 años.

2.4 _____ más de 60 años

3- Nivel de escolaridad

3.1 _____ Primaria

3.4 _____ Técnico medio

3.2 _____ Secundaria Básica

3.5 _____ Universitario

3.3 _____ Preuniversitario

4- Estado civil

4.1 _____ soltera/o

4.2 _____ casada/o.

4.3 _____ divorciada/o

4.4 _____ viuda/o

4.5 _____ unida/o a su compañero/a sin lazos jurídicos oficiales

5- Número de hijos

5.1 _____ uno

5.2 _____ de dos a tres

5.3 _____ más de tres

6-¿A qué institución, empresa o asociación pertenece?

7-¿Cuántos años de experiencia tiene en la misma?

8-¿A quién escogería como su jefe?

a) Un hombre _____ ¿Por qué?

b) Una mujer _____ ¿Por qué?

c) Cualquiera de los dos _____ ¿Por qué?

9-¿Su jefe inmediato es mujer u hombre, qué tipo de relaciones laborales poseen?

10-¿Cómo caracteriza usted a la persona que lo dirige actualmente?

11- ¿De la siguiente lista marque las tres (3) principales características que usted considera que no pueden faltar en un dirigente?

11.1- Receptivo	11.5- Decidido	11.9- Exigente
11.2- Organizado	11.6- Trabajador	11.10- Otras, ¿Cuáles? _____
11.3- Enérgico	11.7- Modesto	
11.4- Sociable	11.8- Práctico	

12- ¿Le gustaría a usted dirigir en su trabajo?

12.1 _____ Sí ¿Por qué?

12.2 _____ No ¿Por qué?

13-¿Qué limitaciones tiene la mujer para dirigir? (Puede marcar todas las que considere)

13.1 _____ No sabe mandar

13.2 _____ Es imposible que la mujer mande a los hombres

13.3 _____ Tiene que atender a los hijos

13.4 _____ Tiene que atender al esposo.

13.5 _____ Tiene que atender las tareas domésticas

13.6 _____ No tiene el conocimiento adecuado

13.7 _____ No existen condiciones de trabajo adecuadas para la mujer

14-¿Considera usted que existe un estilo de dirección femenino?

14.1 _____ Si

14.2 _____ No

15-¿Qué necesita una mujer para ser dirigente?

15.1 _____ Que sea soltera

15.2 _____ No tenga hijos

15.3 _____ Tener apoyo de su familia

15.4 _____ Comprensión del esposo

15.5 _____ Buenas condiciones de trabajo.

15.6 _____ Capacitación

15.7 _____ Que le guste dirigir

15.8 _____ Ser respetada por sus subordinados.

15.9 _____ Tener apoyo del resto de sus compañeros.

16-¿Considera usted que en su comunidad las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse como líderes?

16.1___si

16.2___no

16.3___ ¿Por qué?

17- De acuerdo con su conocimiento y experiencia individual, ¿quiénes ocupan más cargo de dirección las mujeres o los hombres? ¿A qué cree que se deba esto?

18-¿Cree usted que existan barreras que limiten el acceso de la mujer a los cargo de dirección en la comunidad?

18.1___si

18.2___no

18.3___ ¿Cuáles?

Anexo No 6: Entrevista en Profundidad

Entrevista 1

Día: 4/12/2013

Lugar: Dirección de la escuela

Hora: 2.30 pm

Datos generales

Nombre: Teresa Pérez Denis

Sexo: Femenino

Edad: 55

Estado civil: Divorciada

Hijos: 1 hijo

Cargo actual: Directora del Centro Mixto Camilo Cienfuegos.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo?: Llevo 29 años en el cargo.

Cargos anteriores: He sido Inspectora, Metodóloga y Subdirectora de la Dirección Municipal de Educación.

Años de experiencias: Tengo 39 años trabajando en educación.

Trayectoria laboral

Reconocimientos, Premios y Estímulos obtenidos: He sido vanguardia nacional por varios años, ostento la medalla Rafael María de Mendive, la de trabajadora ejemplar y el diploma de colaborador ejemplar.

Sanciones: no he sido sancionada

Preguntas y respuestas realizada a la entrevistada 1.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

A partir de resultados obtenidos de trabajo como maestra.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Dentro de mis responsabilidades está hacer cumplir la política del Partido y el Gobierno, además planificar, ejecutar y controlar todo el trabajo metodológico y administrativo del centro. Otra responsabilidad es que la escuela funcione como el centro más importante de la comunidad, contribuir la formación de valores y combatir todas las indisciplinas sociales.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He recibido cursos de superación y me hice master en Ciencias de la educación primaria.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Me encanta la labor que realizo, es muy gratificante y sobre todo requiere de mucho amor.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia me apoya en todas las decisiones que tomo. Me siento reconocida tanto el trabajo como en el hogar, ya que son muchos años de dedicación a la profesión y siempre me he sentido apoyada y querida.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domesticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Pienso que la base de todo es la planificación y sobre todo la dedicación y la entrega a cualquier tarea que uno desarrolle.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

No enfrento ningún problema para mi desempeño en este cargo.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

En mi caso ser mujer no me ha traído ninguna dificultad para desempeñar mis tareas.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

En el ámbito laboral, obtener resultados superiores en cada uno de los cursos escolares y el aspecto personal seguir gozando de buena salud para seguir brindando más años a mi trabajo.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique?

Sí, es la persona dirige y sobre todo que es seguida por los demás.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Me siento una mujer líder porque he dado parte de mi vida a esta linda profesión.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas? ¿Por qué?

No pienso que haya actividades típicas de la mujer o del hombre, cualquiera de los dos puede desempeñar una tarea y obtener buenos resultados, no existe tal distinción para mí.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

Existe un número considerable de mujeres directivas, pero el hombre aun prevalece más en los cargos de dirección. Considero que se deba a que todavía no se tiene la preparación necesaria para emprender los cargos, tal es el caso de mujeres que no se sienten actas para desempeñar la labor.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Pienso que no existe mucha posibilidad para que la mujer asuma cargos directivos aquí en nuestra comunidad ya que todavía hay barreras que limitan tal acceso.

14 ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Le atribuyo vital importancia ya que contribuye al desarrollo espiritual y profesional de la mujer.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Considero que en la comunidad pudiera existir un poco más de desarrollo en cuanto a cursos y superación y preparación.

Entrevista 2

Día: 6/12/2013

Lugar: Dirección del Partido, Abreus

Hora: 4.30 pm

Datos generales

Nombre: Limay de la Caridad Fernández Vergel

Sexo: Femenino

Edad: 41 años

Estado civil: Soltera

Hijos: no

Cargo actual: Primera Secretaria del Comité Municipal del Partido.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo 6 meses en el cargo

Cargos anteriores: Antes de ocupar este cargo, fui primera Secretaria del Comité Municipal de la Juventud.

Años de experiencias: 18 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, Premios y Estímulos: Poseo la medalla por los 30 años de la fundación del poder Popular, una por el 28 de septiembre, entre otras.

Sanciones: nunca he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizada a la entrevistada 2.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Transité de la juventud para el partido, estuve 7 años como miembro del buró de la esfera política e ideológica y posteriormente fui promovida en julio del año pasado al cargo actual.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Bueno, bajo mi responsabilidad está el desarrollo económico político y social del municipio de Abreus, soy además la máxima responsable de que el municipio avance en eso 3 aspectos y de que se mantenga un estado sociopolítico favorable.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He pasado curso de postgrado de dirección, diplomado de administración pública y solicité la maestría en dirección.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Imagínate, para estar en estos cargos hay que tenerle mucho amor, porque implica un alto grado de responsabilidad y dedicación, me siento comprometida con nuestra revolución.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia me apoya, reconoce mi trabajo, el esfuerzo que realizo, me aligeran la carga en el hogar, en ocasiones no me comprenden, pero aun así me apoyan.

Me siento totalmente reconocida por mi familia y le agradezco todo el amor y el apoyo que me brindan. En el trabajo también me siento reconocida, por su puesto me reconocen en la misma medida en que me esfuerzo, yo creo que uno recoge lo siembra.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domesticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Muy fácil no puedo cumplir con las del hogar y las estrategias que empleo es aprovechar los pocos momentos que tengo.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

En el trabajo no presento ninguna dificultad y en el hogar las carencias normales de todos los cubanos que se recrudecen en mi posición porque lo que normalmente puede hacer una persona yo no lo puedo hacer.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

No, jamás al contrario me ha traído muchas alegrías y satisfacciones, porque lo que hay que saber ser dirigente. En mi caso lo mismo me monto en un caballo, que hago cualquier otra cosa.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

En el aspecto laboral, quisiera que el municipio avance desde su condición agrícola y consolidar todos los sistemas, por ejemplo el educativo y el de salud. Y en el caso de lo personal tener un hijo es mi mayor anhelo.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique.

Sí, el liderazgo femenino no es más que el papel de la mujeres en todos los órdenes de la vida cotidiana, es además la posibilidad real que tienen las mujeres de desempeñarse en cualquier cargo directivo.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Sí me siento una mujer líder porque asumo cualquier tarea por difícil que ésta sea.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas?

Para mí no existen actividades típicamente de la mujer o del hombre porque pienso que lo importante es la capacidad que se tenga para asumir el rol.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

De acuerdo al conocimiento que tengo, pienso que la mujer es la que actualmente ocupa más cargos de dirección, un ejemplo de ello es este municipio ya que la gran mayoría de los directivos son mujeres.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Yaguaramas tiene sus características, pero creo que sí existe la posibilidad y los medios para que cualquier mujer pueda ascender sin ninguna dificultad a los cargos directivos.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Le atribuyo toda la importancia del mundo ya que se puede demostrar todo el pensamiento creativo de la mujer, la gran capacidad de redoblar en ama de casa, madre, hija y profesional.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

En mi opinión, pienso que se necesita más posibilidades de preparación para enfrentar nuevas tareas, creo que se necesita todavía romper los tabúes que se tienen en cuanto a la capacidad que tiene la mujer para asumir una tarea.

Entrevista 3

Día: 12/12/2013

Lugar: Dirección de Comercio y Gastronomía

Hora: 1:30 pm

Datos generales

Nombre: María Magdalena Cuellar Día

Sexo: Femenino

Edad: 52

Estado civil: Casada

Hijos: Una Hija

Cargo actual: Directora Municipal De la Empresa De Comercio y Gastronomía. Abreus.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Solo llevo 1 año en este cargo.

Cargos anteriores: He ocupado varios cargos, entre los que se encuentran el de especialista en Cuadro y Capacitación de la empresa Cultivos Varios Horquitas. También fui delegada del Consejo Popular Yaguaramas, secretaria de la CTC del Municipio de Abreus y vicepresidenta del Consejo de Administración y de la Asamblea Municipal.

Años de experiencias: Tengo 36 años de experiencia.

Trayectoria laboral

Reconocimientos, Premios y Estímulos: He obtenido la medalla por el 23 Congreso de la FMC, la del 28 de septiembre que otorga los CDR. También ostento el sello por 30 años en el Poder Popular y el diploma de reconocimiento por 5 años como diputada a la Asamblea Nacional.

Sanciones: Nunca he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizada a la entrevistada 3.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Estuve 8 años en la Asamblea Municipal y terminado el período de mi mandato, la dirección del partido y el gobierno me propusieron la responsabilidad del cargo actual.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Mi puesto exige control, ejemplaridad, prestigio, moral, sinceridad, en fin un grupo de requisitos importantes que tiene caracterizar un cuadro.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

En estos momentos estoy pasando un curso de actualización de Computación, además me voy a incorporar a un entrenamiento de técnica de dirección, de control interno y de contabilidad.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Si me gusta el trabajo que realizo, aunque en ocasiones descuido el hogar por la entrega y el tiempo que necesito para realizarlo.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia no está muy de acuerdo con el cargo que asumo, pues mi trabajo requiere de mucha responsabilidad, en cambio yo no sé si es virtud o defecto, pero me siento muy realizada con lo que hago. A pesar de todas esas dificultades no descuido mi familia, empleo el poco tiempo libre para compartir con ellos.

a) Si me siento reconocida en el hogar a pesar que no aceptan de manera positiva mi responsabilidad, me apoyan, me comprenden y sobre todo me acompañan en todas las actividades que requieran de su ayuda. En el trabajo si me siento totalmente reconocida a pesar de que el comienzo me resultó un poco difícil la aceptación del colectivo, ya que estaban adaptados a dirigentes hombres y con otros estilos de dirección.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domesticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Mis responsabilidades laborales las logro planificando y sobre todo delegando las tareas y haciendo que las personas cumplan con su trabajo aunque yo no

esté presente. En el hogar no tengo mucho tiempo para atender la cocina por ejemplo, ya que salgo muy temprano y llego muy tarde.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

En el trabajo una de las dificultades que enfrento es la poca preparación que tiene el personal, el comportamiento de las plazas técnicas, la falta de control y seguimiento a los diferentes programas. Un problema en el hogar es que no dispongo de mucho tiempo para atender a la familia, salgo muy temprano y llego muy tarde.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

En algunas ocasiones si me ha traído dificultades porque existen tareas que tengo que desempeñar como por ejemplo manejar y al no saber dependo de otras personas.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Bueno, en el ámbito laboral elevar los resultados de la empresa y en lo personal terminar mi casa.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique.

Si he escuchado sobre el término, incluso deseo realizar mi maestría sobre el tema. Pienso que las mujeres hemos demostrado que somos fuertes, exigentes cumplidoras y sobre todo sabemos reconocer el trabajo de los demás.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Sí lo siento porque mi primera prioridad laboral ha sido siempre hacer bien mi trabajo y con excelentes resultados.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas ¿Por qué?

Pienso que si hay actividades típicas de la mujer y del hombre, aunque la mujer puede llegar hacer cualquier actividad, porque lo importante es estar preparado y hacerlo con profesionalidad.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

De acuerdo con mi conocimiento, casi siempre ha sido el hombre porque históricamente ellos han pensado que la mujer no capaz de desempeñar cargos directivos, sin embargo hace unos años para acá ha cambiado este mito y se ha comenzado a incentivar la participación de la mujer negra específicamente en los cargos directivos.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Considero que si existe la posibilidad de que las mujeres se desempeñen en estos cargos, ya que hay opciones de estudio y superación.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Es muy valioso que la mujer tenga acceso a los cargos directivos porque es una vía para cambiar los estereotipos en cuanto al papel de la mujer cubana de estos tiempos. Además hace que se sienta útil y realizada.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Uno de los elementos importantes es la capacitación de los cuadros y además crear nuevas fuentes que generen trabajo para que así la mujer tenga más protagonismo en la sociedad.

Entrevista 4

Día: 13/12/2013

Lugar: Clínica Estomatológica

Hora: 11:00AM

Datos generales

Nombre: Ivis Lucia Hernández Cardoso

Sexo: Femenino

Edad: 47 años

Estado civil: Casada

Hijos: 2

Cargo actual: Jefe de departamento Clínica Estomatológica

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? 23 años

Cargos anteriores: No

Años de experiencias: 24 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, Premios, Estímulos: he sido vanguardia nacional por 3 años.

Sanciones: No he sido sancionada

Preguntas y respuestas realizada a la entrevistada 4.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Fui asignada para desempeñar el mismo.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Dentro de mis responsabilidades, se encuentran mantener la ética médica, disciplina y sobre todo un carácter intransigente con mis trabajadores.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He pasado cursos de capacitación de dirección, los que me han aportado vastos conocimientos en la forma de dirigir.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Siento que si me gusta, ya que he pasado muchos años desempeñando esta labor.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia me apoya en todas las decisiones que tomo, pero no están de acuerdo con el cargo que asumo.

a) No me siento reconocida en el hogar ya que más bien es un problema que yo sea dirigente y con respecto a mi trabajo si me siento reconocida y respetada.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domesticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Logro cumplir con mis responsabilidades en el hogar robándoles horas al sueño y en el trabajo a partir de la planificación y aprovechamiento de la jornada laboral.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

Los problemas fundamentales que enfrento en el trabajo están dados por la cantidad de tiempo que hay que dedicarle a la realización de papeles y a la parte estadística de la entidad, mientras que en el hogar el problema fundamental gira en torno a la situación económica.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

No me ha traído ninguna dificultad para desempeñar mi trabajo.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

En la parte laboral, cumplir con las tareas asignadas, mantener el prestigio y además de ser jefa ser compañera de mis trabajadores.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, qué cree que signifique.

Sí, creo que es la posición de líder que asume la mujer en cualquier esfera de la vida.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Creo que sí, porque llevo tantos que he aprendido hacerlo.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas? ¿Por qué?

Para mí no existe distinción alguna entre el hombre y la mujer, ambos son capaces de realizar cualquier actividad.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

No estoy muy segura pero pienso que los hombres aunque actualmente hay muchas mujeres ocupando cargos.

a) ¿A que considera que se deberá este?

Considero que aun en muchos casos esto se deba al machismo a los erróneos estereotipos de que la mujer está destinada a los quehaceres del hogar.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Pienso que en la comunidad aún presenta barreras para el acceso de la mujer a los cargos ya que en algunos casos no existe la preparación requerida.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Tiene gran importancia ya que es una manera que tenemos de demostrar nuestra capacidad y la posibilidad de superarnos profesionalmente.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Es necesario aumentar el nivel cultural de la población a partir la realización de cursos y otras estrategias de conocimientos.

Entrevista 5

Día: 15/12/2013

Lugar: Vivienda

Hora: 2:00 pm

Datos generales

Nombre: Beatriz Sabina Reino

Sexo: Femenino

Edad: Tengo 64 años

Estado civil: Soy casada

Hijos: Tengo 3 hijos.

Cargo actual: Yo soy administradora que la farmacia de aquí de Yaguaramas.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo?: Llevo 20 años en el puesto de trabajo.

Cargos anteriores: No, este es el único que he ocupado.

Años de experiencias: 30 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, Premios y Estímulos obtenidos: Ostento varias medallas de Salud Pública y una asignada por los CDR.

Sanciones: Nunca he sido sancionada.

Preguntas y respuestas a la entrevistada 5.

1. ¿Cómo accedió a este cargo directivo?

Sencillo, fui asignada para asumirlo.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Bueno, como administradora mi responsabilidad es conocer todo el funcionamiento de la farmacia ya sea la parte del área de venta, la parte técnica y el almacén.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tienes?

Pasé cursos administrativos, de dependientes y otros cursos que ha dado la empresa.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

A mí me encanta el trabajo que realizo, soy muy exigente con mis trabajadores porque pienso que es la base para el buen funcionamiento de cualquier centro laboral, además que domino a la perfección el área de venta.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia siempre me ha apoyado y ha estado de acuerdo con mi desempeño. Me siento reconocida tanto en el trabajo como en el hogar, ya que todos valoran el trabajo que realizo.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Logro cumplir con mis responsabilidades laborales y domésticas, siendo organizada y sobre todo planificando el tiempo.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrentas en su trabajo y en su hogar?

Uno de los problemas fundamentales que presento en el trabajo es que hay que ser muy estable, ya que requiere de mucha dedicación. Y en el hogar que carezco del tiempo que quisiera dedicarle a mi familia, pero sin embargo me siento muy realizada de poder contribuir a que a ninguna familia le farte su medicamento, siempre y cuando este en mis manos.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

No, para nada al contrario me he sentido muy bien, he sabido salir adelante ante cada situación que se ha presentado.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Mi mayor meta es el buen funcionamiento de la farmacia y el buen trato a los pacientes y un ejemplo que demuestra esto es que la unidad posee la distinción de colectivo moral, ya que tenemos todos los requisitos que éste merita.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique.

No me doy cuenta.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Pienso que sí, porque he dado todo de mí para desempeñar un buen papel y sobre todo porque he obtenido resultados satisfactorios.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas? ¿Por qué?

Para mí ambos sexos pueden desempeñarse en cualquiera de las tareas, porque simplemente lo más importante es tener el conocimiento y la aptitud.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

Pienso que las mujeres, porque son más atrevidas, capaces de dirigir cualquier tarea por difícil que parezca.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Considero que existen muchas compañeras que están preparadas para asumir cargos directivos o cualquier otro tipo de trabajo que el gobierno requiera. En algunos casos presentan dificultades para hacerlo porque tienen niños pequeños o porque no recibe ayuda y comprensión de su familia.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Tiene mucha significación, ya que la mujer actualmente se ha superado, son más independientes con respecto a sus esposos.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Considero que hay que fomentar aún más el estudio y sobre todo facilitar más la superación.

Entrevista 6

Día: 22/12/2013

Lugar: Dirección del Policlínico

Hora: 11:40 am

Datos generales

Nombre: Maidelín Quintana Vega

Sexo: Femenino

Edad: 41 años

Estado civil: Unida

Hijos: 1

Cargo actual: Directora del policlínico

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo 7 meses.

Cargos anteriores: He sido directora del policlínico de Abreus y coordinadora de un municipio en Venezuela cuando me encontraba cumpliendo la misión internacionalista.

Años de experiencias: 11 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, premios y estímulos: En el año 2003 obtuve el sello Forjadores del Futuro, además ostento el diploma firmado por nuestro comandante Fidel en un estudio genético clínico. También fui reconocida en la jornada iberoamericana que se desarrolló en Ciencias Médicas.

Sanciones: nunca he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizada a la entrevistada 6.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Me encontraba cumpliendo una misión internacionalista y cuando regresé me asignaron el cargo.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Mi cargo exige la planificación y control de todas las actividades, además de una adecuada política de cuadro, el cumplimiento de todos los trabajadores de la ética y el buen funcionamiento de todos los departamentos.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He realizado diplomados de gerencia y dirección y curse además la escuela provincial de salud de cuadro.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Si me gusta unas veces con gustos y otras con dijustos, pero me gusta.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia es incondicional, me apoya y sobre todo me comprende, me siento reconocida en ambas instancias ya que soy una mujer de mucha entrega y dedicación.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domesticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Casi no tengo tiempo para atender los quehaceres del hogar, gracias a dios tengo el apoyo de mi familia.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

En el trabajo a veces se presentan dificultades con los trabajadores ya que en ocasiones hay que tomar decisiones según las leyes, que no son las que quisiera.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

El hecho de ser mujer no ha traído contradicciones en mi desempeño como líder.

8 ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Me siento satisfecha en todo lo que he logrado hasta ahora.

9. ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique.

Sí, pienso que signifique que una mujer conduzca una serie de actividades.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Bueno no sé, al menos doy todo de mí para serlo.

11. ¿Existe para usted actividades típicamente femeninas y típicamente masculinas .ser mujer o hombre determina la ocupación de puestos laborales?

¿Por qué?

Pienso que no existen actividades típicas de la mujer o del hombre, no veo tal distinción, ambos son capaces de realizar cualquier actividad.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

Desde que estoy dirigiendo, he notado el aumento de la mujer en los cargos directivo y pienso que se deba a la mayor preparación que existe en estos tiempos.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Claro, a pesar que es una comunidad rural, la mujer tiene la posibilidad de desempeñarse el cualquier cargo.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Tiene gran relevancia, ya que propicia una mayor a la mujer una mayor preparación.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

La clave está en que la mujer se dé cuenta de la posibilidad que existe hoy día, para superarse y crecer como profesionales.

Entrevista 7

Día: 26/12/2013

Lugar: Vivienda

Hora: 9:00 pm

Datos generales

Nombre: Elsida Gonzales Armas

Sexo: Femenino

Edad: 43 años

Estado civil: Casada

Hijos: 1

Cargo actual: Promotora Cultural A de Yaguaramas.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo 11 años en el cargo.

Cargos anteriores: Fui jefa de comisión de estudio de una brigada de construcción.

Años de experiencias: 20 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, premios y estímulos: He obtenido varios reconocimientos en eventos provinciales de promotores culturales.

Sanciones: No he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizadas a la entrevistada 7

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Llegué de casualidad porque me enteré que estaban abriendo plazas de promotoras y pasé el curso.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Mis responsabilidades como representante de la cultura en el Consejo Popular no son más que planificar y divulgar actividades culturales que respondan a los intereses del asentamiento. Además me corresponde dirigir, orientar y evaluar el trabajo que se debe realizar en el transcurso de los meses.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He tenido la posibilidad de capacitación, a partir de varios cursos que he pasado y además tuve la oportunidad de hacer la licenciatura en Estudios Socioculturales.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Me encanta el trabajo que realizo, ya que se corresponde mucho con mi personalidad.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia posee un buen criterio acerca de la responsabilidad que asumo, me comprenden y sobre todo me apoyan en cada una de mis decisiones.

Si me siento reconocida en el trabajo y el hogar, ya que soy gratificada con mucho amor y sobre todo apoyo.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Logro cumplir con mis obligaciones a la perfección ya que tengo un horario abierto.

Una de las estrategias que empleo es el respeto y la confianza en las personas que trabajan conmigo.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

En el trabajo lo más difícil es que no se cuenta con los recursos suficientes para realizar todas las actividades con la calidad que se requiere y en el hogar no presento ningún problema para el desempeño de mi cargo.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

Ser mujer no me ha traído dificultades para el desempeño de mi cargo ya que gracias a la revolución, la mujer ha tomado el lugar que le corresponde en la sociedad.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Mis metas laborales giran en torno a lograr que la juventud posea más afinidad por la música tradicional cubana, y en lo personal gozar de buen estado de salud para seguir desempeñando mi cargo.

9 ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique?

Sí, he trabajado con el término y pienso que es la manifestación de las características propias de las mujeres para ejercer el cargo.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Si me siento una mujer líder porque he trabajado y logrado cumplir metas.

11. ¿Existe para usted actividad típicamente femenina y típicamente masculina? ¿Por qué?

No considero que exista tal distinción, en nuestro país ambos sexos tienen igual derecho para desempeñar cualquier tarea.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

De acuerdo con mi experiencia, las mujeres ocupan el mayor porcentaje ya son más entregadas y abnegadas.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Pienso que sí, que en cualquier rincón de nuestro país la mujer tiene la posibilidad de asumir cargos, ya que es respetada y sobre todo valorada.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Le atribuyo vital importancia porque los cargos aportan conocimientos y capacidad a quien lo ocupa.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Considero que se necesita más capacitación y facilidades de estudio a la mujer.

Entrevista 8

Día: 6/1/2014

Lugar: Vivienda

Hora: 3:00 pm

Datos generales

Nombre: María del Carmen Sánchez López

Sexo: Femenino

Edad: 62

Estado civil: Divorciada

Hijos: 3

Cargo actual: Representante de la FMC en el Consejo Popular de Yaguaramas.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo 8 años.

Cargos anteriores: Fui secretaria de delegación y de bloque.

Años de experiencias: 25 años

Trayectoria laboral

Reconocimientos, premios y estímulos: Fui condecorada con la medalla Vilma Espín, por ser mujer destacada.

Sanciones: No he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizadas a la entrevistada 8.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Llegue al cargo que ocupo, ya que me promulgaron de la delegación al bloque y por los méritos obtenidos en mi trabajo pase al cargo que hoy ocupo.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Mi cargo sobre todo exige la combatividad, el respeto, la humildad y el apoyo a quien lo necesite.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

Hace muchos años recibí la capacitación para dirigir la FMC.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Me encanta, soy sincera me siento muy realizada porque siento el apoyo de mis federadas.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia entiende que amo mi trabajo, recibo mucho apoyo, sobre todo el de mi hija y me siento totalmente reconocida por mi labor, incluso las federadas me buscan para cualquier problema que haya.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Realmente, para mí no hay mucha dificultad, me gusta dirigir y eso hace que pueda llevar todo de la mano, la clave es la entrega.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

Yo nunca he tenido dificultades para dirigir porque he sabido cumplir las órdenes y encomiendas, para mí el trabajo es algo fundamental.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

No, porque soy madre soltera y he sabido salir adelante y ganarme la confianza de mis federadas .con mucho respeto y perseverancia.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Mis principales metas son continuar ayudando a consolidar la revolución a partir de mi radio de acción, en lo que haga falta darlo todo si es preciso por ella.

9 ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique?

Sí, pienso que es la posibilidad que tiene una mujer de asumir cargos.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Si me siento una mujer líder porque nací para ayudar a los demás, me gusta ser solidaria.

11. ¿Existe para usted actividad típicamente femenina y típicamente masculina? ¿Por qué?

Yo pienso que tanto las mujeres como los hombres son capaces de dirigir cualquier tarea, incluso pienso que la mujer es capaz de hacer cosas que el hombre no puede, como atender los hijos, los quehaceres del hogar y trabajar en la calle.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

De acuerdo con mi experiencia, actualmente son las mujeres porque se han demostrado que son más cumplidoras y responsables en las tareas que realizan.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Yo considero que si tienen la posibilidad para desempeñarse en cargos directivos y no hay obstáculos siempre y cuando exista la voluntad.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Pienso que es importante ya que la mujer se provee de muchos conocimientos, además se vuelve más creativa y más decidida.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Estoy casi segura que lo que se necesita en el consejo es incentivar a las jóvenes generaciones, a partir del reconocimiento de su trabajo.

Entrevista 9

Día: 8/1/2014

Lugar: Vivienda

Hora: 9:30 am

Datos generales

Nombre: Minerva Sotolongo Menéndez.

Sexo: Femenino

Edad: 42

Estado civil: Casada

Hijos: un hijo

Cargo actual: Representante de los CDR, del Consejo Popular de Yaguaramas.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo alrededor de 15 años.

Cargos anteriores: He sido Secretaria de la Zona de la FMC.

Años de experiencias: Llevo trabajando en la organización 30 años.

Trayectoria laboral

Reconocimientos, premios y estímulos: He recibido reconocimiento en los congresos de los CDR y de la FMC.

Sanciones: No he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizadas a la entrevistada 9.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

En correspondencia con mi destacada labor fui electa para asumir el cargo.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Bueno, dentro de ellas se encuentran la vista a todos los CDR del consejo para orientar, dirigir y evaluar si están cumpliendo con las orientaciones asignadas, los coordinadores de zonas.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

Nos han impartido cursos para aprender a dirigir pero pienso que es algo que se aprende día a día.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Sí me gusta, este cargo lleva mucho esfuerzo y dedicación, pero me siento muy afortunada de ocuparlo.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia está totalmente de acuerdo con la responsabilidad que asumo y me apoya incondicionalmente. Sí me siento reconocida en ambas instancias.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Mi trabajo en la organización no es complicado, pero logro cumplir ambos trabajos a partir de la responsabilidad, la organización y sobre todo con dedicación.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

Con respecto al trabajo pienso que los cederistas debían ser un poco más cumplidores con las tareas que se le asignan y en el hogar no presento ningún problema.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

Para, nada al contrario soy una mujer capaz de desempeñar cualquier tarea, por difícil que ésta resulte.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

En la parte laboral mis metas son seguir mejorando los resultados y en el ámbito personal continuar apoyando a mi familia, pese a mis responsabilidades laborales.

9 ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique?

Sí, pienso que nos es más que la posibilidad que tiene una mujer para sumir cargos.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Me siento una mujer líder porque he dado parte de mi vida a esta hermosa tarea y la sobre todo la amo y la respeto.

11. ¿Existe para usted actividad típicamente femenina y típicamente masculina? ¿Por qué?

En mi opinión no existen actividades típicas del hombre o la mujer, al contrario ambos sexos son capaces de hacer cualquier actividad por difícil que ésta sea.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

Son las mujeres creo yo, porque hemos asumidos cualquier responsabilidad, además porque somos más organizadas, tenemos coraje, decisión y sobre todo mucha entrega.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Sí existe la posibilidad de asumir cargos aquí, de hecho muchas de nuestras empresas y organización en estos momentos son dirigidas por féminas. No hay ningún dificultad para que una mujer sea dirigente, siempre y cuando le guste.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

Pienso que tienen una gran importancia porque de esta forma la mujer se prepara, se capacita y sobre todo siente que puede hacer cualquier tarea sin importar el sexo.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?

Considero que se necesita más disposición y sobretodo más preparación.

Entrevista 10

Día: 11/1/2014

Lugar: Vivienda

Hora: 8:40 pm

Datos generales

Nombre: María Solange Barrio Madruga.

Sexo: Femenino

Edad: 40 años

Estado civil: Casada

Hijos: un hijo

Cargo actual: Especialista Municipal del CITMA.

¿Qué tiempo lleva ocupándolo? Llevo 4 años.

Cargos anteriores: Fui presidenta del Consejo Popular de Yaguaramas.

Años de experiencias: Tengo 15 años.

Trayectoria laboral

Reconocimientos, premios y estímulos: Obtuve el reconocimiento de Trabajo Comunitario, tanto a nivel municipal, como al provincial. También he obtenido varios reconocimientos por tareas destacadas.

Sanciones: No he sido sancionada.

Preguntas y respuestas realizadas a la entrevistada 10.

1. ¿Cómo llega a su función actual?

Pertenecía a educación y por interés del gobierno y el partido pasé al cargo actual.

2. ¿Cuáles son las responsabilidades que exige su cargo?

Tener conocimiento acerca del desarrollo científico-técnico. Crear innovación en las empresas de interés del territorio para su posterior desarrollo económico.

3. ¿Qué posibilidades de superación y capacitación tiene?

He pasado cursos de inspección ambiental y diplomado en gestión ambiental empresarial.

4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

Sí, porque da la posibilidad de ahondar el conocimiento científico –tecnológico.

5. ¿Qué criterio tiene su familia respecto a la responsabilidad que asume?

a) ¿Se siente reconocida por su labor en el trabajo y en el hogar?

Mi familia tiene un buen criterio acerca de mi trabajo, aunque a veces se queja porque hay que dedicarle mucho tiempo al auto preparación desde el punto de vista científico, tecnológico y medioambiental, dado la problemática del territorio.

Me siento reconocida tanto en el trabajo como en el hogar. Siento que se escucha mi opinión y mis sugerencias.

6. ¿Cómo logra cumplir con sus responsabilidades laborales y con las domésticas en el hogar?

a) ¿Qué estrategias empleas?

Las estrategias fundamentales empleadas son el aprovechamiento, la planificación y la organización del tiempo laboral y sobre todo tratar de hacer un equilibrio entre ambas tareas para no descuidar ninguna de las dos.

7. ¿Cuáles a su criterio son los problemas fundamentales que enfrenta en su trabajo y en su hogar?

En el trabajo enfrente un problema que es el cambio sistemático del personal asignado para desempeñar la tarea en cada empresa ya que esto trae consigo que se dedique más tiempo a asesorar la persona, pudiéndose dedicar el tiempo en otras actividades.

a) El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y o dificultades en su desempeño como líder o jefe en el ámbito laboral ¿Cuáles?

No, para nada, pero en ocasiones a la hora de exigirles a los trabajadores masculinos se hace un poco difícil, ya con el tiempo se logra un mayor acercamiento.

8. ¿Cuáles son sus principales metas en el ámbito laboral y personal?

Mi principal meta en el ámbito laboral es continuar superándome como profesional, que el territorio se desarrolle a partir de la implementación de los levantamientos y de la política en cuanto al desarrollo local y cuidado del medio ambiente.

9 ¿Ha oído usted hablar del termino liderazgo femenino, que cree que signifique?

He oído hablar del liderazgo femenino, pienso que es reunir características y condiciones y enfrentarte ante un colectivo, manifestar tu criterio, que puedas proporcionar el debate acerca de cualquier tema, mostrando siempre cultura, respeto y actualización sobre el tema.

10. ¿Se siente usted una mujer líder? ¿Por qué?

Sí me siento líder porque he enfrentado las diferentes tareas con decisión, valentía y coraje, he sabido escuchar y ser escuchada y sobre todo soy una mujer justa.

11. ¿Existe para usted actividad típicamente femenina y típicamente masculina? ¿Por qué?

No para nada porque la mujer cubana ha demostrado que puede hacer cualquier tarea sin importar los riesgos que esta implique.

12. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia personal quienes ocupan más cargos directivos, las mujeres o los hombres?

a) ¿A que considera que se deberá este?

Pienso que de un tiempo para acá la mujer ha pasado a ser protagonista en la sociedad y con su tenacidad ha sido capaz de alcanzar metas insospechables, tanto en la salud, en la educación, en la ciencia, en la agricultura, en las empresas en fin en todas las esferas de la vida.

13. ¿Considera usted que en Yaguaramas las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse en un cargo directivo en instituciones u organizaciones? ¿Por qué?

a) ¿Qué obstáculos tienen las mujeres?

Considero que la mujer en Yaguaramas tiene la posibilidad de desempeñarse en cualquier cargo, de hecho hay más mujeres dirigentes aquí que hombres.

14. ¿Qué importancia le atribuye al acceso de la mujer a los cargos de dirección?

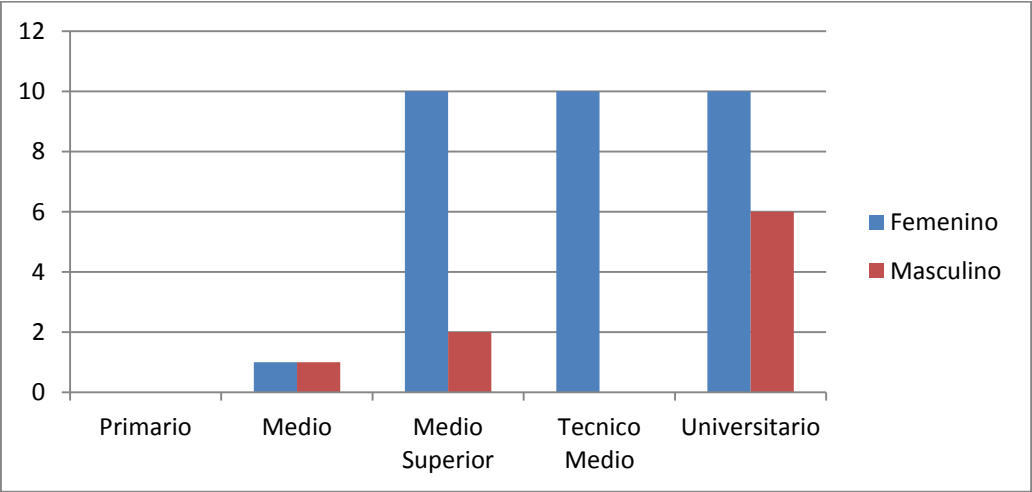
Tiene gran importancia porque se le da protagonismo y se resalta aún más su valor como ser social.

15. ¿Qué considera usted que se necesita en Yaguaramas y de manera general en los asentamientos urbanos con características de ruralidad para aumentar el acceso de las mujeres a los cargos de dirección?
Considero que falta una mayor capacitación desde el punto de vista de la tarea a desarrollar para lograr su permanencia en los cargos.

Anexo No 7: Nivel de escolaridad por sexo.

Nivel de educacional	Femenino	%	Masculino	%
Primario	0	0	0	0
Medio	1	2.5	1	2.5
Medio Superior	10	25	2	5
Técnico Medio	10	25	0	0
Universitario	10	25	6	15
Total	31	77.5	9	22.5

Gráfico No 6: Nivel de escolaridad por sexo.



Anexo No 8: Líderes escogidos por sexo.

Líder seleccionado	Femenino	%	Masculino	%
Mujer	17	42.5	0	0
Hombre	2	5	0	0
Ambos Sexos	12	30	9	22.5
Total	31	77.5	9	22.5

Gráfico No 7: Líderes escogidos por sexo.

