

IV TALLER INTERNACIONAL SOBRE ADMINISTRACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Ponencia: **Mujeres Dirigentes de la Industria del Níquel. Reflexiones en torno a sus vidas cotidianas.**

Autora: **Yuliuva Hernández García**

Lic. Psicología

Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa

Requerimientos didácticos: **Medios para Presentación en Power Point.**

RESUMEN

Las mujeres en los procesos de dirección aún constituyen un importante campo de estudios para científicos (as) sociales, sobre todo en esferas en las han estado prácticamente ausentes como son las “industrias”.

Un caso especial lo constituye la industria del níquel en Moa, Cuba, por los complejos procesos asociados a ella, espacios tradicionalmente considerados masculinos (la minería, la metalurgia, la geología, entre otros) que demandan un desempeño eficiente.

Este trabajo, deviene un acercamiento al mundo de vida de una mujer dirigente de la industria del níquel en la fábrica Ernesto Ché Guevara del municipio holguinero de Moa. Su importancia emerge en tanto la industria del níquel constituye un elevadísimo porcentaje del ingreso económico del país, y estudiar las mujeres que se encuentran en la dirección de este renglón, implica estudiar situaciones vitales de un grupo que se levanta con un gran poder desprendido del aporte invaluable que realizan al desarrollo socioeconómico cubano y personal.

Se investigó sobre la base de la metodología con enfoque cualitativo de la investigación social para, mediante el estudio del caso de una mujer en un elevado puesto de dirección, comprender la elaboración de los propios significados psicosociales de esta y la manera en que conjuga las esferas de la vida cotidiana “familia y trabajo” desde el rol de la dirección.

IV Taller Internacional sobre Administración con Enfoque de Género.

**Mujeres Dirigentes de la Industria del Níquel. Reflexiones en torno a sus vidas
cotidianas.**

**Yuliuva Hernández García
Lic. Psicología
Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa**

INTRODUCCION

Con el desarrollo vertiginoso logrado por las ciencias, la tecnología y las concepciones de mejoramiento e igualdad de la vida social, esencialmente a partir del siglo XIX, ha sido posible apreciar un papel más activo de las mujeres en espacios que en momentos anteriores se habían designado exclusivamente para los hombres.

Aunque en los niveles de la cotidianidad continúen, bastante manifiestos aún, indicadores que expresan la reproducción de las ideas tradicionales acerca de los roles femeninos y masculinos, esta cuestión comienza a dar muestras de un cambio bidireccional: un autorreconocimiento de las propias mujeres como sujetos de su propia historia y construcción, con toda las capacidades y aptitudes para desempeñar múltiples funciones sociales, ya no limitadas a la actividad de reproductoras de la especie humana; y en el otro sentido, una apertura paulatina de la acción masculina hacia el ámbito tradicionalmente considerado como femenino (lo doméstico, lo privado, lo afectivo, lo familiar, los hijos).

Desde el discurso oficial, en Cuba no existe ni se promueve el patriarcado de coerción; sin embargo, estos han sido logros que de forma general solo han quedado en el marco de ese discurso social, en tanto la cultura eminentemente androcéntrica, continúa imponiendo los límites y roles muy bien definidos para las mujeres y los hombres, barreras que pocos sujetos logran “transgredir” con el consabido costo psicosocial.

De forma tal deviene la vida de aquellas mujeres que se atreven a transgredirlas de alguna forma, de lo que son ejemplo las dirigentes, en tanto esferas de la vida cotidiana como la familia, sigue constituyendo ámbito de dominio y presencia inevitable de las mujeres, transformándose en una poderosa fuente de conflictos la conjugación de las demandas familiares con el ejercicio de roles profesionales que reclaman de ellas una presencia igualmente importante en los niveles de jerarquía, cuestión esta que se verifica desde la investigación científica de las prácticas cotidianas de estas mujeres.

Entre muchas interrogantes surge, por qué hoy, en las condiciones de logros alcanzados, las cifras de mujeres en puestos altos de tomas de decisiones siguen siendo tan menores en relación a las masculinas, o cómo se vivencia el desempeño de cargos de dirección ante la presencia de espacios que se erigen básicos en la vida de estas mujeres, como lo es la familia, teniendo lugar la sobrecarga de roles, las dobles jornadas, entre otros. Aparece entonces como una de las respuestas, que en el imaginario social, en las propias representaciones sociales de las mujeres y los hombres, se encuentran las concepciones que reproducen y perpetúan los límites socioculturales de las mujeres, que parten incluso del desconocimiento de sus potencialidades como seres humanos en el mundo o lo que es lo mismo que el género debe ser deconstruido

En Cuba, el problema de las mujeres en los procesos de dirección adquiere nuevas significaciones aún, en esferas de la vida económica en las que las mujeres han estado prácticamente ausentes como lo constituyen las “industrias”.

Un caso especial lo constituye la industria del níquel en Moa, por los complejos procesos asociados a ella, espacios tradicionalmente considerados masculinos (la minería, la metalurgia, la geología, entre otros) que demandan un desempeño realmente eficiente.

En Moa, a diciembre del 2003, la cantidad de mujeres se equipara al de los hombres, e incluso la supera en 49 personas. Moa, es el lugar geográficamente privilegiado en el país para el desarrollo de la industria del níquel, y el problema de las mujeres en puestos de dirección, ocurre de forma, podría decirse, proporcional a la dinámica general. La fábrica de níquel, Ernesto Ché Guevara, deviene un caso muy ejemplificante de estas cuestiones:

Total de Mujeres **317**

Mujeres Dirigentes **9**

% de Mujeres Dirigentes del total de Mujeres **2.84 %**

Total Trabajadores **2425**

Las **317** mujeres representan el **13.07 %** del total de trabajadores

Las **9** mujeres dirigentes representan el **0.37%** del total de trabajadores

Las contradicciones surgen precisamente porque no es fácilmente explicable por qué las mujeres siguen sin acceder a puestos de tomas de decisiones o por qué las que llegan lo viven de forma general de manera conflictiva, cuando en Cuba se han obtenido logros de valor incalculable para las mujeres. Así, los principales cargos de dirección los desempeñan aún los hombres en su mayoría, perpetuándose este espacio como privilegiado para el sexo masculino y limitando entonces el empoderamiento de las mujeres en su plena expresión. De esta forma, de manera casi general, las mujeres dirigentes se hayan sometidas al fenómeno de la sobrecarga de roles, como resultado de las representaciones construidas históricamente y todos sus consiguientes significados asociados, acerca de lo femenino y su papel en la familia, que provoca la sensación de una vida cotidiana muy exigente y monótona. Para el desempeño de roles de dirección, se requiere de un ritmo muy dinámico de funcionamientos, tiempos extras de dedicación, los cuales resultan complejos para las mujeres en el momento de conjugarlos con las exigencias de otras esferas de la vida cotidiana, en especial, la familia. No obstante, también es posible encontrar casos con particularidades muy singulares, y de ahí una de las principales posibilidades de trabajar desde el enfoque cualitativo de la investigación científica.

El presente trabajo, constituye un acercamiento al mundo de vida de una mujer dirigente de la industria del níquel en la fábrica Ernesto Ché Guevara del municipio holguinero de Moa. Su importancia emerge en tanto la industria del níquel constituye un elevadísimo porcentaje del ingreso económico del país, y estudiar las mujeres que se encuentran en la dirección de este renglón, implica estudiar situaciones vitales de un grupo que se levanta con un gran poder desprendido del aporte invaluable que realizan al desarrollo socioeconómico personal y del país, en la misma medida en que son casos singulares dado que la industria del níquel se haya concentrada en Moa. De ahí, uno de los principales valores de este trabajo.

Mediante el estudio del caso se pretende comprender, desde la elaboración de los propios significados psicológicos y sociales de esta mujer, la manera en que conjuga las esferas de la vida cotidiana "familia y trabajo" desde el rol de la dirección.

Luego de esbozar estos planteamientos, es posible enunciar el problema trabajado en esta investigación: *¿Cómo influyen las demandas de la familia en el desempeño del rol de dirección para una mujer dirigente de la Fábrica de Níquel Ernesto Ché Guevara en Moa?*

Este es un estudio exploratorio esencialmente cualitativo que mediante el método de la triangulación teórica y metodológica, pretende dar respuesta al problema planteado a partir de los siguientes objetivos:

General:

Comprender la dinámica de la relación de las esferas familia y trabajo de la vida cotidiana de una mujer dirigente de la Fábrica de Níquel Ernesto Ché Guevara de Moa.

Específicos:

- Identificar las principales demandas que el ámbito familiar implica a esta mujer.
- Valorar la influencia de estas demandas en el desempeño del rol de dirección.
- Comprender los significados asociados a la condición genérica en su relación con el desempeño profesional.
- Determinar las formas de vinculación de las esferas familia-trabajo de la vida cotidiana para esta mujer.
- Valorar algunos impactos que tienen en la subjetividad de esta mujer la conjugación de las demandas de la familia con el desempeño del rol de dirección.

Acerca de la Familia. Algunas lecturas para el género femenino.

La lectura de los géneros en el contexto de la familia, constituye prácticamente el núcleo del problema de las mujeres, dado que es en ese ámbito desde donde se les ha construido históricamente como sujetos sociales, con una diferenciación muy marcada en relación con lo masculino. Las investigaciones demuestran que aún las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos, cabría especificar a las dirigentes, que podrían expresar en alguna medida un elemento de empoderamiento, de liberación de roles y status tipificados como femeninos, mantienen como tendencia el sentimiento de liderazgo doméstico y maternal, lo cual provoca que junto a la aspiración de realización profesional conserven las aspiraciones de realización amorosa y familiar desde las exigencias tradicionales (Fernández Ruiz, 2000). De ello se desprende que se encuentren diluidas en un sinnúmero de roles muchas veces contradictorios y tensionantes que pueden provocar crisis de sentidos. "En el proceso complejo de las transformaciones subjetivas, las mujeres avanzan en lo intelectual y lo social, pero sin sólidos recursos psicológicos para satisfacer las exigencias derivadas de aquí, aferradas aún a estereotipos a pesar de la intencionalidad de romper tradiciones" (Fernández Ruiz, 2000). Esta, es una conclusión muy importante en el contexto de esta investigación.

En el proceso de los cambios acontecidos en el ámbito de las familias en la contemporaneidad, dado entre otros por la incorporación de las mujeres a la esfera de lo público y lo laboral, considerada antes privativa de los hombres, lo cual ha implicado grandes transformaciones para las mujeres, se señala que acerca de los problemas relativos a la identidad, estas parecen haber interiorizado la alteridad masculina sin abandonar por ello su identidad femenina tradicional (Arés Muzio, 2000). Así, se planteó que "la mujer occidental del siglo XX es una verdadera criatura andrógina (Badinter 1986, citado por Arés Muzio 2000), en tanto deviene a la vez viril y femenina, cambiando de papel y función según los momentos del día o los períodos de su vida.

"Sin consentir ahora en renunciar a nada (la supermujer) trata de armonizar como puede, y no siempre es fácil, sus deseos femeninos y masculinos. Sucesivamente pasivas y activas, madres abnegadas y ambiciosas, egoístas, tiernas y agresivas, pacientes y autoritarias, las mujeres actuales han difuminado los rasgos propios de su identidad" (Arés Muzio, 2000).

Relacionado de igual forma con estos cambios en las familias y las transformaciones de las mujeres, produciendo una suerte de "inversión" (en alguna medida) en los papeles tradicionales femeninos y masculinos, las expectativas en relación a la pareja y al matrimonio han cambiado, promoviendo formas de encuentro diferentes entre el hombre y la mujer. De esta problemática también participan las mujeres inmersas en roles de dirección

Género y poder: las mujeres que desempeñan cargos de dirección.

Los estudios derivados de la teoría de género acerca del poder, plantean que si las mujeres se quedan adscritas al rol tradicional, el poder que se les permite es el que puede llamarse poder de Hestia, la diosa del hogar. En él, resultan casi omnipotentes (en apariencia), porque en realidad ejercen un poder vicario, secundario o delegado de la todavía vigorosa “Ley del padre” en el plano simbólico, aunque no en el legal. “Las grandes decisiones, compras o inversiones, los episodios inolvidables, trágicos o maravillosos les son hurtados. Se dice que administran, median, sugieren o aconsejan, presionan o chantajea y que detrás de todo gran hombre hay una gran mujer, pero el poder de Hestia no suele tener características de facultad y jurisdicción para ejecutar” (Simón Rodríguez, 1999).

Si por el contrario, pasan a ocupar espacios de poder adjudicados tradicionalmente a los varones, entonces tampoco parecen acoplar bien en estos nuevos roles que no han sido confeccionados pensando en las mujeres. A partir de sus planteamientos es posible señalar entonces cómo las mujeres dirigentes pasan a formar, en alguna medida, parte de este grupo teniendo un estrecho margen de maniobra donde lo más probable es que se participe de ese poder desde la actuación de los roles a partir de los referentes y modelos existentes universales (los masculinos).

El debate que se plantea en torno al poder es que, si el poder es masculino y ahí no entran las mujeres y con el “suyo propio” tampoco entran ¿con cuál y dónde pueden entrar? Para Simón Rodríguez, en estos momentos no se aspira a perfeccionar el poder de Hestia ni de Venus, en tanto estos dos poderes han estado al servicio de los varones: para su servicio doméstico y sexual, desde el discurso que dice que ahí sí se les ha dejado mandar o se les ha obligado bajo el mito de “lo natural”, como maestras de las labores y destrezas domésticas y de las artes del afecto, del cuidado y del amor y así han debido transmitirlo a las hijas por generaciones: el poder de diseñar, el servicio al varón y de alcanzar en ello la excelencia.

Desde la corriente epistemológica de la Teoría Crítica Feminista, se plantea que “las mujeres necesitamos del poder para mejorar nuestra posición y para que varíen las posiciones sociales de la mayoría de seres humanos. Necesitamos la capacidad para ejecutar algo” y la “fuerza, vigor, capacidad, posibilidad y poderío”. Pero también necesitamos de todo esto para transformar la idea y la historia del poder”, en tanto una somera revisión de los campos diversos de las actividades humanas muestra claramente la escasa presencia de mujeres en cualquier ámbito, excepto en el de Hestia y Venus.

Las mujeres, desde el análisis que propugna esta corriente, tienen que conseguir tres ámbitos de poder: *el poder personal de ser para sí mismas, el poder del reconocimiento mujeril entre iguales y el poder de marcar diferencias y realizar innovaciones respecto a los varones* que se traducirían en el *poder de autonomía* sobre sus proyectos de vida la

solidaridad entre mujeres para reforzar sus posiciones y la equivalencia respecto a los varones, con toda la carga de exigencia, cooperación y solidaridad que ello conlleva. El otro camino que propone, a mi juicio más radical aunque no necesariamente el más ideal, es el *de la imposición, la revancha o el ejercicio del poder travestido y vicario*.

Entonces, en el camino de este mismo problema, hablar de género implica que las diferencias entre hombres y mujeres se dan producto de una relación que se establece entre ambos. Desde esta perspectiva, intervenir en la superación de las desigualdades y discriminaciones de género, supone actuar sobre la relación. Esto significa reconocer y asumir que tanto hombres como mujeres, deben ser considerados como actores y protagonistas de este cambio.

Las mujeres que acceden a cargos directivos, tienen la exigencia de estar permanentemente validándose, esforzándose y mostrando sus resultados. Esta estrategia es lo que les permite ser valoradas y obtener el respeto laboral de parte de los demás funcionarios, hombres y mujeres. *“Las mujeres que alcanzan el poder ya pasaron una primera y dura selección: participan en política y han estado dispuestas a una lucha sin cuartel con sus correligionarios, para alcanzar las posiciones que hoy tienen”*.

Acerca de las vinculaciones entre género y modelos de gestión femeninos y/o masculinos, se señalan las ideas de que el modelo femenino es descrito a través de lo que serían las características positivas, propias de las mujeres al ejercer cargos de poder. Estos elementos son: *una visión más integral de las cosas, el privilegiar relaciones del tipo horizontal con las personas, ser más detallistas, motivadoras, más abiertas a nuevos aprendizajes, colaboradoras y que complementan de manera más clara los aspectos intelectuales con los emotivos*. Así, existe un modelo “mayor” legitimado (el masculino) que determina y condiciona el actuar de los directivos, sean hombres o mujeres, aún cuando ha sido desarrollado históricamente por hombres.

Se plantea que las mujeres directivas actúan, a pesar de sus discursos críticos o de cambio, con parámetros de gestión similares a los hombres ya que las exigencias y demandas de sus respectivas jefaturas, están ancladas en culturas de trabajo patriarcales, que anulan cualquier intento de apertura hacia espacios más creativos. simbolizados por lo femenino.

METODOLOGÍA

La realización de la presente investigación se erige sobre la base del paradigma materialista-dialéctico esencialmente, tomando los aportes significativos del paradigma hermenéutico. Para su realización se consideró necesaria la primacía del enfoque cualitativo de la Metodología de la Investigación Científica, dadas las características del objeto en estudio.

La investigación emerge como un estudio de caso, realizado a través del método de triangulación teórica y metodológica. Para ello se utilizaron diversas *técnicas y métodos cualitativos*.

Primeramente se aplicó la técnica del Grupo de Discusión en una sesión única de trabajo con el total de mujeres dirigentes de la Fábrica de Níquel. Luego se procedió a aplicar, en una nueva sesión de trabajo, las técnicas de los Diez Deseos y Composición respectivamente a la sujeto estudiada en esta investigación. Finalmente, se le aplicó a la sujeto del presente caso la Entrevista en profundidad.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos, expuestos en forma de un estudio de caso, como primer acercamiento a la problemática en cuestión.

L. M. S

Es una mujer de 30 años, Licenciada en Economía, que se encuentra desempeñando el cargo de Jefa del Departamento General de Finanzas de la Fábrica Ernesto Ché Guevara, en cuyo desempeño se apoyan todas las finanzas generadas en la Fábrica. Casada. Miembro de una familia nuclear (la constituida por ella y su pareja; sin hijos). Se encuentra cursando una Maestría en Contabilidad y Finanzas, y ha recibido numerosos posgrados en Universidades cubanas y extranjeras como necesidad de homologaciones de la Industria del Níquel en Moa.

Desempeño del rol de dirigente

A través de la investigación de esta variable se obtuvo como información que su puesto de trabajo como dirigente de la esfera de las Finanzas, desde la valoración personal que ella hace de él, *demanda de habilidades de dirección (honestidad, entrega al trabajo, creatividad), tener destreza, necesidades de superación, actualización, ser integral moral y políticamente ya que se trabaja con extranjeros suministradores y sobre todo, tener habilidades sociales para poder dirigir a tantas personas*.

Acerca de la manera en que la conducta de la sujeto (sus acciones y características personales) se corresponde con su desempeño real del rol de dirigente, se encontró nuevamente, en contraste con los resultados de las técnicas anteriormente explicadas, que presenta niveles muy adecuados de aceptación y autosatisfacción con su desempeño actual, pero la necesidades de crecimiento personal desde lo profesional continúan muy vigentes en tanto sus niveles de desempeño (en cuanto a aspiraciones) los percibe como más altos aún, y vencer los obstáculos que le presenta la propia dinámica del trabajo

constituye una motivación esencial, todo lo cual expresa un desarrollo psicológico relevante de la sujeto, sus aprendizajes de tolerancia a los fracasos, el significado para ella de los obstáculos como retos y no como elementos de frustración (*hasta hoy me siento bien, yo adoro mi profesión y mi trabajo que está casi en el primer lugar después de mi familia y mis amistades. No totalmente satisfecha aún porque se me presentan obstáculos para el desarrollo profesional óptimo como muchas regulaciones que impiden la creatividad, pero eso tiene que ver con el cumplimiento*). A partir de la enunciación de este discurso, es posible apreciar (como se ha constatado en otras técnicas) la posición que ocupa el rol que desempeña la sujeto en su jerarquía motivacional, pero también como ello va estrechamente relacionado con las satisfacciones familiares (en tanto la familia sigue siendo esencial en la vida de esta persona) como bien lo indican los resultados de las investigaciones sobre familia, y sobre mujeres inmersas en el desempeño de roles no tradicionales, en los que se demuestra que la familia a pesar de los cambios de la contemporaneidad o el desplazamiento hacia roles no tradicionales, sigue siendo espacio de liderazgo para las mujeres. El problema entonces puede emerger de la dinámica que se gestó al interior de la relación familia-trabajo, que para la sujeto en estudio (desde su visión del problema) no constituye un conflicto según es verificado constantemente durante la investigación, de lo cual, desde una reflexión más consciente de su parte, hace emerger solo algunos pocos conflictos relacionados con demandas de presencia real durante las vacaciones (ya encontrado en la técnica de los Diez Deseos).

En la evaluación que realiza de su desempeño del rol, expresa que se considera demasiado exigente y responsable, rasgo que comparte con otras mujeres en este mismo rol, según los resultados obtenidos en estudios sobre mujeres dirigentes y estilos de dirección y gestión. Pero se interpreta que asociado a ello subyace, en un nivel menos consciente, a pesar de las satisfacciones que le proporciona su profesión, su rol, y su alta motivación al respecto, la demanda de tiempos personales, la denuncia implícita en el contexto de la exigencia y responsabilidad, de angustias asociadas a cargas laborales que ocupan su vida más personal, y ello se evidencia cuando enuncia: *se me ha ido prácticamente mi juventud en el trabajo, pero de alguna forma no me arrepiento porque lo amo, me siento satisfecha con mi trabajo porque me desempeño completamente, puedo aplicar todos mis conocimientos de todo lo que tiene que ver con mi profesión y con la dirección*.

Una cuestión que deviene importante significado para ella, que habla de un nivel de empoderamiento que es capaz de reconocer, es que la mayor contribución económica de su hogar es el realizado por ella

Demandas familiares

La investigación de esta variable arrojó, desde lo que la sujeto expresa, que la familia emerge como ámbito fundamental en la vida de esta mujer, en prioridad significativa con respecto a otras esferas de la vida cotidiana, lo cual confirma nuevamente los resultados de investigaciones con mujeres que desempeñan roles no tradicionales, en las que las ideas y representaciones sociales tradicionales acerca de "la familia" favorece el sentimiento de liderazgo doméstico y maternal, lo cual provoca que junto a la aspiración de realización profesional conserven las aspiraciones de realización amorosa y familiar (Fernández Ruiz, 2000). Sin embargo, de manera reiterada la sujeto incurre, no pocas veces, en contradicciones en su propio discurso, en tanto al profundizar puede expresar que *"su trabajo no lo deja por nada, que está primero por lo importante que es para su vida"*, y luego expresar que *"su familia es lo primero"*

En relación con las demandas familiares, no se encuentran aspectos que puedan devenir obstáculos en el desempeño de su rol profesional. La sujeto no se encuentra inmersa en el desempeño de roles tradicionalmente femeninos al interior de su familia, dado entre otras cosas, por las características de su matrimonio, sustentado en límites y espacios delimitados adecuadamente, la comunicación abierta y clara en relación con la posición de los roles profesionales de cada uno en la jerarquía motivacional de ambos, relaciones erótico-afectivas favorables, y que su pareja desarrolla múltiples funciones que le eliminan a ella las responsabilidades típicas de las mujeres en la familia (*tal vez es porque somos una pareja joven, sin hijos, aunque la verdad es que siempre hemos sido así, y no hace poco que estamos juntos. Entre nosotros existe mucha comunicación, esa es la clave, y yo le he hecho ver que mi trabajo es demasiado importante para mí, tanto como él. El es así yo creo por el nivel de socialización que posee. Casi siempre cocina él, aunque reconozco que yo nunca lo dejo solo en la cocina mientras él cocina, pero cuando lo hago yo, él se va a con sus amigos por ahí*). De aquí, que surja una contradicción entre sus representaciones acerca de "la familia" y el "lugar de la mujer en la familia", y su comportamiento concreto en ese contexto. Lo que sí emerge como resultado es, que su familia no demanda exigencias que produzcan un conflicto en el desempeño del rol de la dirección, y que las representaciones que posee acerca de la familia y la mujer, constituyen un producto del proceso de socialización desde su familia de origen, que expresaba era muy tradicional en la medida en que el padre se desempeñaba como el "proveedor económico" y la madre como "la dueña de la casa sin más" mientras su familia estaba completa. Ante la muerte del padre, comienza un proceso de reestructuración y de nuevos aprendizajes en tanto la madre ahora pasa a desempeñar, en adición, el rol de "proveedora económica", que supuso *aprender a hacerlo sola para darnos de comer y vestir a mi hermana y a mí*. Desde esta situación de aprendizaje en el proceso de socialización familiar en la adolescencia puede

incorporar nuevos elementos a la representación de estos contenidos, que no significa el abandono de las ya existentes, sino que se redimensiona (en el proceso de anclaje de una representación social) ampliando sus significados acerca de la familia y las mujeres, lo que puede haber contribuido a su comportamiento actual en este ámbito. A ello se añade en la adultez (al terminar la Universidad), el desempeño de un rol que rompe con las concepciones tradicionales de esta problemática.

Significado de ser mujer

La investigación de esta cuestión posee un carácter medular en este estudio, en tanto los contenidos de la construcción del género en la sujeto, devienen factor esencial en los modos de vivir la cotidianidad y en especial, las esferas en investigación.

Desde otros lugares dentro del propio trabajo ya se han encontrado los elementos que argumentan una construcción del género con contenidos típicamente tradicionales de lo femenino, pero que devienen contradictorios con el comportamiento real de la sujeto, en los que se autoconcibe “no tradicional” y ello se apoya precisamente en el desempeño satisfactorio del rol de dirección y sus resultados elevados dentro de la organización, en las características de sus desempeños al interior del ámbito familiar y de pareja, en las necesidades y motivos esenciales de su esfera afectivo-motivacional, y otros, que son emergentes claros de representaciones y significados sobre el género femenino que no poseen un sentido psicológico real para la sujeto (lo cual se confirma constantemente y se explicará en el próximo indicador), sino que constituyen “estereotipos, naturalizaciones aprendidas, familiaridad acrítica del concepto mujer” sobre los cuales aún no ha ejercido una crítica consciente, a pesar de que en el nivel concreto de las prácticas cotidianas sus actuaciones no constituyan las tradicionales.

Es aquí precisamente donde puede demostrarse el carácter activo del sujeto en la construcción de su subjetividad (sus propios significados), aunque ella aún no haya llegado al nivel superior de ese carácter activo, pero sí la existencia de emergentes del proceso del repensarse a sí mismo, de lo cual son evidencias sus malestares con respecto a los conflictos que pueden surgir en su relación de pareja por las demandas importantes de su trabajo (que su esposo no entienda que eso es esencial en su vida, desde una posición “machista”), la actitud de la absoluta mayoría de las mujeres de su organización que no ocupan cargos de dirección (por techos de cristal o no), y que en el proceso de la investigación, el hecho de aportar información desde la propia vida cotidiana, conduce a la autorreflexión, a movilizar aspectos no sentidos antes, y en alguna medida, por los caminos de la crítica de la familiaridad con los objetos y fenómenos de la realidad social que devienen obviedades: *(Me siento privilegiada. Que a pesar de ser mujer puedo tener las características de dureza. fortaleza. me sensibilizo y soy un mar de lágrimas. me anasionan*

las novelas, soy sensible a la vida. Eso lo da el ser mujer: la sensibilidad, tener un esposo que te adora, que te cuida, está siempre atento de ti, que sea romántico, dedicarte todo el día cuando has tenido mucho trabajo, y lo hace porque soy mujer, no tanto "su" mujer. Me enorgullezco porque puedo colaborar con el hombre y la prepotencia es del hombre. El hecho de que para la decoración estética me esperen siempre, que sus regalos sean más costosos que los míos. Para mí, esos son privilegios del ser mujer).

A partir de este discurso, son notables los hallazgos acerca de las mujeres en el ejercicio de roles no tradicionales, en los que se demuestra que aún se vivencian contradicciones entre su desempeño y las representaciones acerca de su género, en tanto se desenvuelven desde la construcción social del ser mujeres, y no desde el significado de estar empoderadas en alguna medida, lo cual implica que los mayores obstáculos, dadas determinadas conquistas para el género femenino, se posicionan fundamentalmente en la subjetividad, como producto del proceso histórico de socialización (construcción) como mujeres, de lo cual desprenderse resulta complejo, en tanto se convierte en un proceso circular, y habría entonces que pensar con Bordieu en crear los instrumentos del conocimiento y la acción para las mujeres, diferentes de los mecanismos de la "libido dominante". De por sí, estar empoderadas ya constituye el germen, de lo cual es expresión esta sujeto en el logro potencial de muchas otras conquistas.

Relación familia-trabajo

Al investigar acerca de las maneras en que la sujeto logra conjugar las demandas familiares con las exigencias del rol de dirección, se encuentra que los únicos conflictos que afronta en su familia, de acuerdo con lo que reconoce, están relacionados con la presencia física en momentos claves, como lo constituyen las vacaciones, cuestión esta encontrada en varios instrumentos de investigación, para los cuales "la comunicación" deviene la estrategia fundamental de resolución de los posibles conflictos. Explica que *durante las vacaciones no puede desprenderse de las preocupaciones de lo que ha dejado en el trabajo, y sabe que eso le molesta a su pareja*. De esto puede entenderse que aunque ella no lo concientiza realmente, el trabajo y su rol de dirigente sí supone un conflicto en alguna medida, en la conjugación con las demandas familiares.

A partir de sus reflexiones valorando la influencia que ejercen las demandas familiares en su desempeño como dirigente, se encuentra que existen, aún en el proceso de la mediación de determinadas dificultades, numerosos factores positivos que se lo facilitan en lugar de obstaculizar. Se considera que el elemento fundamental de la asunción de ambos roles en la vida cotidiana de manera adecuada, reside en primer lugar en **la estrategia** que conscientemente ha desarrollado para la resolución de los conflictos que pueda suponer la conjugación de ambas esferas, que consiste, como se confirma en todos los instrumentos

utilizados, en implementar un proceso de **comunicación** abierto, preciso, con límites y espacios claramente definidos, sobre la base del respeto a la individualidad (que supone, entre otros, el crecimiento profesional) y el amor, lo que habla de un nivel adecuado de sus configuraciones personológicas que pone en función de su autorrealización. Así también, el otro factor decisivo en la conjugación de ambas esferas, reside en el **significado, las representaciones sociales**, que ella ha construido de ambas esferas, las cuales se encuentran prácticamente en el mismo nivel de su jerarquía afectivo-motivacional, donde, a pesar de conservar determinados elementos de carácter tradicional en su configuración de “lo femenino”, ello no implica un conflicto en la medida en que no lo vivencia así (*el problema está en que las demandas del trabajo y la familia no significan nada negativo, al contrario, me reporta placer aún con las dificultades que en ocasiones pueda tener, cosa que ya nosotros tenemos muy bien claro. Creo que sería malo si sucediera de otra manera, lo peor que le puede pasar a una mujer es trabajar mucho y no tener una recompensa material, espiritual, tanto en la casa como socialmente. Es probable que sea por mi carácter, mi optimismo hasta hoy, tal vez porque no tengo hijos aún, que para mí no hay nada imposible, nada que no se pueda hacer*).

El ejercicio del rol de dirección, desde una visión crítica de la teoría de género, debe contribuir necesariamente de forma positiva al problema del empoderamiento de las mujeres y todo lo que ello trae consigo.

En la investigación de los impactos en la subjetividad, se constató que, efectivamente, el rol de dirección para las mujeres constituye un trabajo arduo cuando se analiza desde la teoría de género (como se explicaba ya), pero supone ganancias que a nivel subjetivo tienen extraordinario valor en la potenciación de la autoestima y autoconcepto de las mujeres, en el mejoramiento de la calidad de vida en la medida en que se vivencia como autorrealización (necesidades superiores), el desarrollo de amplias redes sociales en las que se tiene existencia propia y protagonismo, en la liberación de muchas opresiones objetivas y subjetivas.

Para la sujeto, su desempeño, *no obstante muchos sacrificios adicionales por su condición genérica* (más bien por sus ideas acerca del ser mujer), le ha proporcionado independencia, autodeterminación, habilidades para el manejo de la informática, el conocimiento de todo lo que ocurre con el Níquel en Cuba y el mundo, paciencia para escuchar y entender a los subordinados, control de los impulsos, desarrollo intelectual y científico-técnico, seguridad (para la vida y el trabajo), confianza en sí misma y en los demás y de los demás: (todo lo que soy ahora, me lo ha dado el trabajo, el ímpetu, la fuerza, la independencia).

CONCLUSIONES

Partiendo de que este trabajo constituye una fase de una investigación en proceso actual de desarrollo, se considera necesario emitir conclusiones parciales.

- La dinámica de la relación de las esferas familia y trabajo de la vida cotidiana de esta mujer en el rol de la dirección en el contexto de la Fábrica de Níquel Ernesto Ché Guevara de Moa, transcurre de manera adecuada en tanto no han emergido conflictos que obstaculicen dicha dinámica.
- En la historia de vida de la sujeto se encuentran tres contenidos de gran importancia: *la niñez, su relación de pareja y su desarrollo profesional*.
- En la esfera afectivo-motivacional de la sujeto existe un predominio de las necesidades superiores (o secundarias).
- El desarrollo profesional y el desempeño del rol de dirección encuentran niveles de autorrealización muy altos en la esfera afectivo-motivacional de la sujeto, quien es poseedora de niveles adecuados de autovaloración.
- Las principales demandas que el ámbito familiar implica a esta mujer, no se encuentran determinadas por las construcciones tradicionales del género femenino, en tanto existe una relación de pareja en equilibrio de poderes que facilita la conjugación de las esferas familia-trabajo y el desarrollo profesional de la sujeto en el desempeño del rol de dirección.
- La sujeto presenta una contradicción entre sus representaciones acerca de "la familia" y el "lugar de la mujer en la familia", y su comportamiento concreto en ese contexto, en tanto los contenidos tradicionales de lo femenino de su construcción del género que expresa son emergentes claros de representaciones y significados sobre el género femenino que no poseen un sentido psicológico real para ella, sino que constituyen "estereotipos, naturalizaciones aprendidas, familiaridad acrítica del concepto mujer" sobre los cuales aún no ha ejercido una crítica consciente, a pesar de que en el nivel concreto de las prácticas cotidianas sus actuaciones no constituyan las tradicionales.
- El elemento fundamental de la asunción de ambos roles en la vida cotidiana de manera adecuada, reside en primer lugar en **la estrategia** que conscientemente ha desarrollado para la resolución de los conflictos que pueda suponer la conjugación de ambas esferas, que consiste, como se confirma en todos los instrumentos utilizados, en implementar un proceso de **comunicación** abierto, preciso, con límites y espacios claramente definidos, sobre la base del respeto a la individualidad (que supone, entre otros, el crecimiento profesional) y el amor, lo que habla de un nivel adecuado de sus configuraciones personales que none en función de su autorrealización

- El otro factor decisivo en la conjugación de ambas esferas, reside en el **significado, las representaciones sociales**, que ella ha construido de ambas esferas, las cuales se encuentran prácticamente en el mismo nivel de su jerarquía afectivo-motivacional, donde, a pesar de conservar determinados elementos de carácter tradicional en su configuración de “lo femenino”, ello no implica un conflicto en la medida en que no lo vivencia así.
- La investigación de los impactos en la subjetividad, constató que, efectivamente, el rol de dirección para las mujeres constituye un trabajo arduo cuando se analiza desde la teoría de género, pero supone ganancias que a nivel subjetivo tienen extraordinario valor en la potenciación de la autoestima y autoconcepto de las mujeres, en el mejoramiento de la calidad de vida en la medida en que se vivencia como autorrealización (necesidades superiores), el desarrollo de amplias redes sociales en las que se tiene existencia propia y protagonismo, en la liberación de muchas opresiones objetivas y subjetivas.
- Para la sujeto, su desempeño, *no obstante muchos sacrificios adicionales por su condición genérica* (más bien por sus ideas acerca del ser mujer), le ha proporcionado independencia, autodeterminación, habilidades para el manejo de la informática, el conocimiento de todo lo que ocurre con el Níquel en Cuba y el mundo, paciencia para escuchar y entender a los subordinados, control de los impulsos, desarrollo intelectual y científico-técnico, seguridad (para la vida y el trabajo), confianza en sí misma y en los demás y de los demás: (todo lo que soy ahora, me lo ha dado el trabajo, el ímpetu, la fuerza, la independencia).
- De forma general la investigación de la dinámica de la relación de las esferas familia y trabajo de la vida cotidiana (por los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos a las otras mujeres) constata que ello se encuentra estrechamente relacionado con variables decisorias: edad, características de la relación de pareja en la familia, estrategias de resolución de conflictos. nivel de desarrollo de la personalidad de las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbieri, Teresita de: **Los ámbitos de acción de las mujeres**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Bordieu, Pierre: **La dominación masculina**.
http://identidades.org/debates/bordieu_dominacion_introduccion.htm
- Fernández Riuz, Lourdes: **Género, ciencia y valores**. Material fotocopiado.
- Fraisse, Genevieve: **El concepto filosófico del género**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Gómez, Lucía: **Subjetivación y feminismo: análisis de un manifiesto político**. Revista Atenea Digital, 2004.
- Lagarde, Marcela: **Identidad femenina**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Lagarde, Marcela: **La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Lamas, Marta: **La antropología feminista y la categoría género**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Lamas, Marta: **La perspectiva de género**. Revista Digital La Tarea.
- Lamas, Marta: **Problemas sociales asociados al género**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Lamas, Marta: **Usos, posibilidades y dificultades de la categoría género**. Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana.
- Martínez Benlloch, Isabel: **Subjetividad y género**. Ediciones Episteme, SL. 1996. España.
- Mayobre, Purificación: **Decir el mundo en femenino**. Sitio Web Modemmujer.
- Montecino, Sonia: **Palabra Dicha**. Colección Libros Digitales. Universidad de Chile. 1997.