



Universidad de la Habana.
Facultad de Psicología

Trabajo de Diploma

Género y Poder: Un estudio de la Representación Social de la mujer dirigente,
su rol en la Delegación Provincial del MININT.

Autora: Yaisel Alonso Sobrado.

Tutora: Msc.Yaima Rivera Duboué.

La Habana, Junio 2007

Dedicatoria.

ψ A la aguerrida y tenaz mujer cubana junto a ellas, al organismo que otorgó mi carrera universitaria el MININT del cual soy miembro.

ψ A papi y a mami por su formación y paciencia.

ψ A la facultad de Psicología de la Universidad de la Habana.

ψ A nuestro Comandante en Jefe por su preocupación constante en la superación de los jóvenes.

Agradecimientos.

- ψ A todos los que de una u otra manera me han apoyado durante mi vida estudiantil, profesores, amigos, compañeros míos y de mi familia que siempre colaboraron para que llegara este día.

- ψ A mi tutora por su preocupación y confianza.

- ψ A Manolo, Yuliesky, a mi tío incondicional, gracias.

- ψ A mis hermanas Vanessa y Yuranny por apoyarme en estos cinco años.

- ψ A mi hermanito querido.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo I. Fundamentación teórica.....	4
1.1 Breve reseña histórica.....	4
1.2 Género como categoría.....	6
1.3 Poder como categoría.....	17
1.4 La mujer en Cuba.....	21
1.5 Dirección y mujer en Cuba.....	25
1.6 La categoría de representación social.....	28
Capítulo II. Parte Metodológica.....	34
Capítulo III. Análisis de los Resultados.....	43
Conclusiones.....	64
Recomendaciones.....	69
Bibliografía.....	70
Anexos	

Introducción.

Existen personas para las cuales resulta increíble hablar del papel que desempeña actualmente la mujer en la sociedad; también están quienes ni tocan el tema para no sentirse afectados, más bien pretenden ignorarlo. El movimiento feminista y de emancipación de la mujer ha generado un enorme auge, el cual se ha extendido a casi todas las regiones y culturas del mundo actual, a pesar de las diferencias que existen hoy entre estas.

Las justas peticiones y los crecidos logros alcanzados por las mujeres, han sido el resultado del trabajo conjunto de un grupo de ellas. Desde la Edad Media, ocurrieron algunas expresiones de carácter feminista que cuestionaban la moral existente; las mujeres han hecho resistencia, e incluso se han opuesto a la discriminación ejercida por una sociedad patriarcal, machista y autoritaria.

Gracias a estas luchas, la mujer hoy en día goza de cuantiosos privilegios con respecto a épocas anteriores, tanto educacionales, laborales como jurídicos. Se ha producido un alto nivel de inserción de las féminas en la estructura de la sociedad, incorporándose a empresas, industrias, comercio y otras actividades y por otra parte ha aumentado la matrícula femenina en el sector educacional. En fin que se ha hecho evidente la capacidad de la mujer para desempeñar todo tipo de actividades y ocupar puestos relevantes, realizando muy buena labor en la sociedad.

El feminismo, movimiento que surgió para reclamar y defender los derechos de las mujeres, ayudó en gran medida a que todo esto se hiciera realidad. Sin embargo, a pesar de su expansión, este no ha dejado de sufrir fuertes agresiones, tanto por hombres como por las propias mujeres; en general, por las falsas creencias y concepciones machistas, estereotipadas y retrógradas, sigue siendo vinculado con el divisionismo, el eurocentrismo (en América Latina), entre otras cosas, aunque el objetivo esencial de este movimiento no es sino, lograr ocupar el espacio que se merece dentro de la sociedad, su emancipación, la búsqueda de equidad de deberes y derechos para ambos sexos.

En muchos países no se han aceptado todos los principios de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, la discriminación hacia la mujer sigue estando presente en las leyes y las prácticas cotidianas. En el Tercer Mundo, las mujeres han resultado ser las más afectadas en cuanto a la desigualdad jurídica, debiendo asumir los trabajos más pedestres y en algunos casos relegándose su papel a la actividad puramente doméstica, ya sea dentro o fuera del hogar. La participación femenina en la población activa laboral solo ha aumentado cuatro puntos porcentuales en los últimos 20 años. (Referido en el III Encuentro Nacional de Mujeres Directivas en la Empresa de Navegación Caribe, 2003).

La representatividad de la mujer en los puestos de dirección en el Tercer Mundo es significativamente baja. En el caso de Cuba cualquier análisis sobre el tema de la mujer debe tener presente que se está en presencia de una sociedad que ha transitado por un proceso de transformaciones radicales en su desarrollo socioeconómico, cuyas repercusiones en las relaciones de género han sido notables. En nuestro país son realmente considerables los logros alcanzados por la mujer en la esfera social. Desde el triunfo de la revolución, ha aumentado su presencia en la vida económica, productiva, educacional, de la salud, la investigación. Como planteó Vilma Espín (Mas, 2000), presidenta de la FMC, se ha avanzado también en la participación de las mujeres en la dirección política y administrativa del país, incluyendo los distintos niveles del gobierno. Sin embargo, también es cierto que el camino que aún falta por recorrer para lograr la equidad entre la mujer y el hombre, aún es largo.

La importancia del acceso que se tenga al poder, en el caso de la mujer, no solo radica en el hecho de la igualdad que implicaría una presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones; sino también que favorece una mayor y mejor representación y satisfacción de los intereses y necesidades femeninas a un nivel social más general, teniéndose en cuenta que, tanto en nuestro país como en el resto del mundo, la mujer constituye casi el 50% de la población. Por otra parte, la mujer puede ofrecer modos y alternativas diferentes de dirección y, no por esto menos eficaces o adecuadas; aunque se hace necesario aclarar que la presencia femenina por si sola no hace que se creen mejores condiciones para estas, pues pueden ser mujeres tan

androcéntricas como los hombres. El problema del acceso de la mujer a distintas esferas y niveles de dirección las pone de cara a situaciones del desarrollo diferentes, que harían que su concepción del mundo y el desempeño de roles tradicionales cambie y con ello su conciencia de género, lo cual por supuesto es un proceso a largo plazo.

En la actualidad, aunque ha habido un aumento paulatino de mujeres dirigentes en nuestra sociedad, existen algunos aspectos, aún no del todo logrados, que justifican de alguna manera el hecho de que se continúe insistiendo en la promoción de la mujer a cargos directivos en la vida económica, política y social del país, ya sea a través de seminarios, congresos e investigaciones, pues conocemos que aún persisten algunos obstáculos, brechas entre hombres y mujeres, que deben ser borrados para llegar a tener una igualdad real. Sin embargo, para lograr una presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, no es solo necesario, el estudio de este tema en específico. Además de los aspectos económicos, culturales, sociales, son muchos los aspectos subjetivos, psicológicos, que interfieren en que se logre lo que se desea, como pueden ser los estereotipos acerca de la mujer y el hombre, el papel que desempeña cada cual en la sociedad, cómo debe ser cada uno, entre otros. Por lo tanto, se hace necesario tener una visión general de lo que está sucediendo en la sociedad y esto a través del estudio específico, particular, del reflejo de lo social en la subjetividad de los individuos. De aquí que, en el presente trabajo, se explorará el pensar y sentir de un grupo de mujeres dirigentes del MININT con respecto al protagonismo de estas como dirigentes y su rol en las actividades de dirección.

Fundamentación teórica.

1.1 Breve reseña histórica.

En un principio la división del trabajo era espontánea, dominando la mujer en la casa y el hombre fuera de ella y cada cual era dueño de los instrumentos que elaboraban y utilizaban. Es con la división social del trabajo que comienza el hombre a adquirir una mejor posición con respecto a la mujer dentro de la familia (Engels, F, 1963), apareciendo la especialización de las tribus en determinadas labores, el intercambio regular de productos entre ellas, la propiedad privada, la división de la sociedad en clases. El trabajo que realizaba la mujer en el seno de la familia fue perdiendo importancia en comparación con el trabajo productivo del hombre, el cual se convirtió en dueño y señor de la casa, el único con derecho a ser escuchado, atendido y complacido en todo. A partir de aquí se consideró que la mujer solo participaba en la realización de actividades domésticas; este era el valor social que se le daba en aquel momento.

Con esto aparece el derecho paterno y comienza el paso gradual a la monogamia, con la finalidad de asegurar la fidelidad de la mujer y la paternidad de los hijos, permitiéndole al hombre romper los lazos conyugales, desdeñar a la mujer y otorgándole además el derecho de infidelidad. En fin, la monogamia no fue más que una forma de esclavitud y de opresión sobre las féminas, privilegiando al hombre.

Con el paso del tiempo, la situación de las mujeres empeoró tanto en el aspecto privado como público. En la Edad Media (siglos IV al X), la mujer comienza a ser centro del arte en cuanto a belleza, delicadeza, pasión, etc. En esta etapa, la mujer comienza a tener una vida más activa fuera de la casa, con la creación de los conventos y las instituciones de beneficencia y caridad. (Pittaluga, G, 1946)

En Roma, aproximadamente hacia los siglos X, XI, se aprobó la ley propuesta por los cónsules sobre la incapacidad de la mujer en derecho civil, apelando a una condición intrínseca de inferioridad de las mujeres para establecer su incapacidad legal.

Aún en el período de la Ilustración (Siglo XVIII), durante la Revolución de 1789 ocurrida en Francia, se confirmaron una serie de derechos que serían válidos para todos los ciudadanos, aunque como tales eran más bien considerados los hombres. (Arder, J, 1999)

Debido a esto nació un movimiento de lucha contra la discriminación y la explotación de la mujer que se extendió tanto en países europeos como americanos, tomando en algunos lugares un carácter adepto. De hecho es durante la revolución francesa que se ven los primeros ejemplos de la lucha de la mujer. En Paris, por ejemplo, se formaron grupos de féminas que, además de demandar los mismos derechos políticos que los hombres, también pedían cambios en las leyes del matrimonio y en la condición social de la mujer.

En el siglo XIX comienza a desarrollarse el movimiento feminista en América Latina; hasta mediados del siglo XX, las demandas por el derecho al sufragio marcan la primera fase de ruptura del rol tradicional de las mujeres, creando organizaciones, las cuales en un inicio eran secretas. La segunda fase la marca el movimiento de liberación que emprendieron grupos feministas de la década del '70. La tercera fase, ubicada en el presente, incluye la lucha por la ampliación de la ciudadanía femenina. (Caram,T ; 1996). Desde entonces hasta la fecha, la mujer no solo ha conseguido el derecho al voto, sino también otras ventajas laborales, culturales, económicas y sociales. Aún así en las últimas décadas de este siglo, ante el avance cada vez más arrollador de la pobreza, el número de mujeres pobres ha aumentado en la mayoría de las regiones, según refiere un informe de las Naciones Unidas (1995), aunque las féminas contribuyen decisivamente a la economía y luchan para combatir la pobreza. A este fenómeno se le ha denominado "feminización de la pobreza". Igualmente se plantea en este informe el hecho de que, debido a la división del trabajo sobre la base del género y las responsabilidades relativas al bienestar familiar, la mujer soporta una carga desproporcionada, al tratar de administrar el consumo y la producción del hogar en condiciones de creciente escasez.

Unido a estas circunstancias económicas objetivas, se encuentran las creencias y estereotipos sociales acerca de la mujer, fenómenos subjetivos que se hacen cada vez más necesarios estudiar para lograr erradicarlos.

1.2 Género como categoría.

El tema de la mujer en la sociedad, lleva un análisis desde la ciencia que nos acompaña, la Psicología, que se hace cada vez más necesario, este es posible mediante el tratamiento de la mujer en la sociedad el cual se ha enriquecido por el desarrollo de la categoría y su investigación. Mediante este se hace posible identificar las diferencias sociales y culturales existentes entre hombres y mujeres, al examinar al individuo en su relación con los otros y con el medio que lo rodea, teniendo en cuenta el papel que juega tanto la sociedad como la cultura, en la formación, desarrollo y modificación de la conciencia social e individual.

Los estudios respecto al tema de género comenzaron a desarrollarse en los países de Europa y Estados Unidos alrededor de 1970 y aquí en nuestro país comenzó en los años 1980-1990, es a partir de la década del 70 de este siglo que comienza a ser utilizado en las ciencias sociales como categoría específica, fundamentalmente en disciplinas como la Antropología, la Sociología y, más recientemente, la Psicología.

Inicialmente se muestran algunas reflexiones y cuestionamientos acerca de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, realizándose un estudio al respecto en el año 1935, por Margaret Mead. Posteriormente en 1955 el investigador John Money se refiere al género con un sentido de construcción social, dando lugar por primera vez al término “gender role” para describir el conjunto de conductas atribuidas a hombres y mujeres.

Desde entonces hasta la actualidad, el tema ha sido abordado por numerosos autores; uno de ellos, Teresita de Barbieri habla de dos postulados fundamentales, relacionados al género: uno como atributo de individuos representando el sexo, identidad individual, roles; otro que ve el término género como ordenador social, construcción colectiva e histórica, sistema de estatus como resultado de la división social del trabajo, como representación y organización del poder. (Referido por Caram, T; 1996).

Por género se entiende “el conjunto de atributos, atribuciones, de características asignadas al sexo” (Lagarde, M; 1996; pág. 51). Estas características presentan un carácter histórico y se desarrollan en un contexto social determinado. Es decir que, la categoría género no es más que una construcción histórica sobre los individuos y la sociedad en general, que establece órdenes sociales complejos, constituyendo una forma de pensar y actuar, aún cuando se basa en las diferencias biológicas, responden a un patrón cultural. Aceptando que el género incluye la dimensión sexual en tanto conjunto de características biológicas, pero sin limitarse a la misma.

Según Mirta Yáñez, (s/a), citado en Alonso, Y. 2004. ““Historia de la Psicología de género en Cuba, realizando un mayor énfasis en el género femenino”, son esenciales para definir el enfoque de género, los cuatro elementos siguientes:

✓ Emplear un enfoque significa acercarse a las realidades sociales comprendiendo que las mujeres y los hombres no han tenido solamente sexos biológicos, sino que han sido encasillados en patrones construidos en sociedades históricamente concretas, que han asignado roles determinados a lo que significa ser mujer y ser hombre.

✓ Utilizar el enfoque de género es un imperativo científico para todas las ciencias sociales. Sin él no es posible entender los procesos sociales en la historia de Cuba y en su contemporaneidad. Su carácter científico consiste en que invita a incorporar una perspectiva histórica para entender los fenómenos contemporáneos.

Se puede decir que esta perspectiva no es dogmática, porque no acepta verdades establecidas de antemano. Quien practique este enfoque cuestiona y discute todo, y no admite que a su pensamiento le impongan mecanismos de poder.

✓ La perspectiva de género, tiene que ver con la política y el poder. Cuando se revelan los rasgos sexistas que han estado presentes en el ejercicio del poder político, en la formulación de políticas sociales y en su puesta en práctica, en la formulación de

normativas jurídicas vigentes y su instrumentación en la vida cotidiana, se entiende el por qué de la desigualdad entre hombres y mujeres, y se pueden proponer vías para lograr la igualdad. Permite además desentrañar las redes de las represiones y del poder, a nivel social y personal.

✓ Cuando se analiza al mundo con el enfoque de género, cada persona tiene que asumir esta visión como un rasgo más de su identidad, junto con su raza y su lugar de nacimiento. Por tanto las personas que emplean el enfoque de género tienen que ejercitar una ética acorde con las aspiraciones de justicia e igualdad. Tienen que ser capaces de asumir con responsabilidad el proceso investigativo en el que comienzan estudiando las relaciones de género y terminan estudiando toda la sociedad.

En la IV Conferencia Internacional de la Mujer (1995), se diferencia al género del sexo para expresar que el rol y la condición de mujer y hombres responden a una construcción social y están sujetos a cambios. Sin embargo constituye un error muy frecuente hacer ver al género como naturalmente igual al sexo, y con ello también a los diferentes roles sociales, quedando sobreentendido entonces qué labores y qué obligaciones son propias de las mujeres, los límites que estas no “pueden” sobrepasar, basándose en las diferencias e “insuficiencias” biológicas presentes en ellas. De esta forma, ha predominado una cultura patriarcal que promueve la idea de la supremacía masculina y la subordinación de la mujer; cultura que además, perpetúa un conjunto de normas sociales y valores que apoyan la reproducción de este modelo patriarcal. Se acepta tradicionalmente, como algo natural que las mujeres tengan la responsabilidad primaria del hogar y secundaria en la consecución de los recursos económicos.

Lo anterior se expresa en la estructura ocupacional de diferentes países. Por ejemplo, en Latinoamérica, la distribución de la población trabajadora femenina por rama de actividad económica indica que las mujeres se concentran mayormente en los servicios (personales y sociales) y menos en la producción material. Las trabajadoras se concentran en un pequeño número de ocupaciones, todas relacionadas con los roles derivados de la imagen que la cultura les asigna en tanto amas de casa, madres y esposas. Las empleadas

domésticas y las trabajadoras de servicios personales continúan siendo el grupo más importante de mujeres. (Referido por Solano.M, 2000). Mientras, los hombres desempeñan un amplio espectro de labores que definen su identidad de género, es decir, cada persona, en cada momento histórico concreto, se define, en gran medida, a partir del cumplimiento o no de los roles asignados.

Según los datos de PREALC, 1982 (CEA, 1994), las tasas de desempleo femeninas han sido históricamente más altas que las masculinas. En Brasil, por ejemplo, en un trabajo realizado, se muestra que la posibilidad de volver a incorporarse a un empleo es diferente en los hombres y para las mujeres, hallándose que los primeros, cuando pierden sus trabajos, vuelven al mismo sector y con igual nivel de calificación. Las mujeres en esta situación encuentran más dificultad para volver a trabajar y la mayor parte entra al trabajo doméstico ó a otras ocupaciones no calificadas.

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en puestos de trabajo se observan grandes diferencias, son jerarquizados de tal forma que las destrezas y capacidades masculinas son mejor valoradas que las femeninas. Esto condiciona en cierta medida las expectativas de los trabajadores, específicamente en las aspiraciones de las féminas.

Con respecto a los despidos de personal femenino, se lamentan menos, ya que no constituyen el principal sostén económico de la familia, siendo esto falso, ya que estudios realizados han mostrado la contribución económica fundamental de las mujeres y la existencia de entre un cuarto y un tercio de ellas que son jefas de hogar.

A pesar de todo ello, de la crisis y las políticas de ajuste, a nivel mundial, en la década del 80, la participación laboral femenina aumentó, aunque los niveles de desocupación fueron altos y una porción mayoritaria de trabajadoras ocupaba los puestos de más bajos ingresos. Se ha constatado en 20 países de América Latina que entre 1960 y 1980 las tasas de participación femenina en puestos laborales aumentan en 15 países, se mantienen en 2 y disminuyen en 3, mientras que las tasas masculinas descienden en todos estos países. (CEA, 1994). Algo muy similar ocurre en Europa, donde la importancia de las mujeres en la economía es inmensa en términos de renta, pago de tasas, consumo,

inversión y ahorro. En Italia, el número de trabajadoras ocupadas, el sexo femenino ha ascendido a un 34,9%, mientras que el ingreso de hombres al mercado de trabajo sigue una trayectoria descendente. Aún así las tasas de paro en este país aumentan, siendo mayor en el caso de las mujeres (19% con puntas que llegan al 29%) que de los hombres (9%), debida esta diferencia igualmente a que la fuerza de trabajo femenina está concentrada sobre todo a niveles profesionales medio – bajos, con menor especialización y con mayor riesgo de expulsión del mercado. (Grecchi, 1994)

Otro problema que se encuentra afectando a las mujeres es la inestabilidad laboral, la cual se debe a las funciones reproductoras (tanto biológicas como sociales), así como a la poca experiencia laboral acumulada, de aspiraciones profesionales y de capacitación específica.

La introducción de las mujeres al mundo público, ha significado una transformación de los roles tradicionalmente asignados a las mismas, de esta manera, los agentes ideológicos, culturales y políticos en las sociedades, se relacionan con el valor social atribuido a la mujer y a su trabajo, no solo en la esfera pública sino en el hogar. Estos agentes se han ido transmitiendo a través de las generaciones y diversas etapas históricas culturales, mediante la educación de padres a hijos, a través de las relaciones escolares y sociales, etc.

Conocemos que es en el seno familiar donde el niño comienza a formarse como ser humano, desde pequeño le indican con qué juguetes ha de jugar, cómo ha de comportarse, qué hacer y qué no, (según su sexo); así se van entrelazando las diferencias genéricas y las sexuales. Estos patrones de comportamiento, estas normas en las relaciones, estas ideas y concepciones, continúan desarrollándose y reforzándose en la esfera estudiantil y así sucesivamente hasta formar parte de los sistemas de valores, concepciones, creencias, estereotipos, que son expresados en el comportamiento, por lo que se va modelando la estructura de la personalidad a través de ellos.

Esta discrepancia entre lo femenino y lo masculino, afecta tanto al llamado “sexo débil”, como al supuestamente fuerte. Los hombres han asumido una responsabilidad que en su mayoría vivencian como sobre carga, aunque continúen arrastrando con ella. Mientras que las mujeres en pocos casos, consideran indigno realizar una actividad “masculina”, aún cuando puedan ser incapaces de realizarlas o les esté socialmente vedado. Esto nos reafirma el origen social de la discriminación del sexo femenino, sin relación alguna con el aspecto sexual. Los rasgos de personalidad que se atribuyen a cada uno de los sexos están condicionados por elementos históricos y no se derivan necesariamente de factores fisiológicos, salvo en contadas excepciones.

Es de gran importancia señalar una de las principales fortalezas de la categoría género; Marcela Lagarde, (1996) señala cinco dimensiones fundamentales que contiene el género, de las cuales haré mención a continuación, realizando una fundamentación breve, teniendo en cuenta el criterio de otros autores:

- Biológica:

Esta dimensión en el análisis de género, viene dada por el bimorfismo sexual en la mayoría de las sociedades. La expresión material de este elemento lo constituyen los cuerpos. El género aflora y se desarrolla en torno a los cuerpos y la sexualidad, en los que al bimorfismo sexual se le han asignado elementos de vida.

La categoría género asume la dimensión del sexo como conjunto de características biológicas, que en los seres humanos es biomórfica, agrupándolos de acuerdo a cinco áreas fisiológicas: genes, hormonas, órganos reproductivos internos, órganos reproductivos externos y gónadas. Al respecto Marta Lamas, s/a, citado en “Uso, dificultades y posibilidades de la categoría género”, refiere que estas áreas controlan cinco tipos de procesos biológicos en un continuo, cuyos extremos son lo masculino y lo femenino, de ahí que las investigaciones actuales en la dimensión biológica de la sexualidad, hallan necesitado introducir la noción de ”intersexos” , aquel conjunto de características fisiológicas donde se combina lo femenino con lo masculino. Incluyendo en este continuo, variedades de posibilidades combinables de caracteres, obteniendo como

mínimo cinco sexos. Por lo que, una vez más se verifica que dicha dicotomía es más una realidad simbólica o cultural que una realidad biológica.

- Económica:

Esta dimensión del género se expresa en tanto en las sociedades organizadas genéricamente, existen actividades concebidas tanto para las mujeres como para los hombres. A esto, se le denomina “organización del trabajo por género”, desde la teoría de los géneros, y no se ve como “natural”. En las sociedades patriarcales, la reproducción social es asignada, como algo propio, esencial, al género femenino, mientras que las tareas de producción visible, activa son asignadas al género masculino.

Un indicador importantísimo hoy de la dimensión económica del género, lo constituye la feminización de la pobreza, de la agricultura, la prostitución, la discriminación económica y laboral en función del género, entre otros.

- Psicológica:

A nivel del individuo, aparece para el análisis una realidad específica, no obstante en relaciones de determinación recíproca con lo social más general: la subjetividad, que designa el modo en que nos pensamos y relacionamos con nosotros mismos en un determinado momento histórico (Foucault, 1982). Marcela Lagarde, 1996 la define, como “la síntesis individual de la experiencia social, de la experiencia de vida, de la cultura” debiendo manifestarse que la subjetividad misma se construye, se conforma en función del género con reproducción de sus contenidos, sin negar el papel del sujeto en esa construcción; por el contrario, podría pensarse en la construcción del género en el individuo a la propia subjetividad.

Lo psicológico, como dimensión del género, significa la subjetivación individual de un orden social ya genérico, proporcionado en las prácticas históricas y simbólicas, subjetivación que se da esencialmente por la existencia de “otros” que se encargan de socializar, de modo más o menos concientes, dicho orden social; este proceso ocurre

precisamente en la marcha del sujeto por los diferentes ámbitos e instituciones sociales. Conjuntamente nace la complejidad de las transformaciones sociales y subjetivas en el orden de los géneros, en tanto, su lógica ha estado inscrita por muchísimos años en la objetividad de las estructuras sociales y en la subjetividad de las estructuras mentales. No obstante, retomo la capacidad activa del sujeto en el proceso de construcción de su subjetividad, por su carácter sociohistórico que implica la posibilidad de cambios, de transformación en el tiempo con las prácticas.

- Social:

Esta dimensión del género se refiere involucra a las normas y prohibiciones que forman tabúes y estereotipos en cada sociedad. Además explica que el género se construye a partir de deberes y oposiciones: para así construir lo que son las mujeres y los hombres, de ahí que las opciones sean pocas si se sale del límite. También nos permite ver que las relaciones de género están en todas las dimensiones sociales: desde las relaciones de parentesco, las económicas, las instituciones y otros. Estas son instituciones de género que se encargan de reproducirnos como lo que somos, (mujeres y hombres).

Marcela Lagarde, 1996 habla en cuanto a las instituciones de género, de las mujeres como encargadas del orden de género. Así se encargan de reproducirse a sí mismas dentro de esta lógica y de reproducir a los otros como lo que son, por lo que juegan un papel básico en la formación del género como educadoras, pedagogas del mismo. Mientras que el padre, en este orden social, es una institución de género, cuya función es la de mostrar el poder y aplicar las sanciones. Es importante constatar la gran fuerza de los agentes de socialización en el mantenimiento del orden genérico (con mayor o menor conciencia de ello y deseos de reproducirlos). De ahí la necesidad de volcar los valores actuales de muchas de esas instituciones, si no todas, hacia posiciones más democráticas y equitativas en la educación y otras prácticas sociales.

- Política:

Esta última dimensión, consta de gran importancia, ya que es una de las dimensiones más complejas e integradoras de las problemáticas de género. En esta dimensión, confluyen todas las dimensiones anteriores en tanto sobreviene un resultado complejo de las mismas.

Marcela Lagarde, 1996 plantea: “La política, entendida como el conjunto de relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida y de la sociedad, tiene contenido de género, es además, el espacio privilegiado para reproducir los géneros”. Por tanto los géneros constituyen un orden de relaciones de poder, un orden político. La categoría género como categoría política, trata una de las maneras en que la sociedad organiza a los sujetos para monopolizar y distribuir los poderes. El género como principio de organización social no opera de forma neutra, simétrica en las relaciones mujeres-hombres (ya sea como resultado del orden simbólico, o resultado de la aparición de la propiedad privada). La organización social en base al género, distribuye sus poderes jerárquicamente a los hombres en la mayor parte de las sociedades conocidas, y el patriarcado responde a ese orden histórico. Como los poderes se materializan de diversas maneras, las mujeres quedan sometidas en una relación de subordinación económica, social, cultural, erótica, afectiva, subjetiva, política, entre otras. Es por ello que en esa relación de los géneros y por medio de ella, se articula el poder. Este orden político de dominación masculina y subordinación femenina, se fundamenta en la diferencia sexual. Desde las teorías discursivas y de las construcciones simbólicas y sus representantes, se ofrecen explicaciones de este fenómeno que resultan muy interesantes. Desde estas perspectivas lo que define al género es la acción simbólica colectiva. Para Bordieu, citado en Lamas. M, “Uso, dificultades y posibilidades de la categoría género”, esta lógica es la forma paradigmática de la violencia simbólica, y la eficacia masculina radica en el hecho de que legitima una relación de dominio al inscribirla en lo biológico.

En la realización de otros análisis, se encuentra el origen de la subordinación femenina, en el surgimiento de la propiedad privada y con ello la instauración del patriarcado a costa de la derrota de otras formas de organización social, no necesariamente el matriarcado.

Los hombres se apoderaron de las riquezas para heredarlas a sus hijos, que estaban en poder de las mujeres por las características del ejercicio de la sexualidad en este momento histórico. Una vez hecho esto, “se favoreció la idea del control de la sexualidad de las mujeres a través del matrimonio y el confinamiento al espacio de la casa como garantía de seguridad de la paternidad de la descendencia y la conservación de los bienes acumulados” (Vasallo Barrueta, Norma 2005).

En el tránsito por el 2000, se trata entonces, de integrar en cada uno lo diferente, de buscar lo masculino y lo femenino y viceversa, de integrar al sujeto en una articulación más totalizadora que posibilite el encuentro entre personas y no entre guiones preestablecidos que enfrentan y hacen rivalizar y que perpetúan la parcialidad, disociación y polarización. Al parecer, no quedan grandes dudas de que se producirá un mayor acercamiento e imbricación entre lo masculino y lo femenino y con ello nuevos modos de encontrarse hombres y mujeres en lo privado y lo público.

La noción de supremacía del varón y de inferioridad de la mujer es injusta e intolerable en un mundo que intenta promover una conciencia de mayor dignidad personal y democracia. Los cambios que necesitamos seguir promoviendo inducen a desmontar el sexismo, el poder basándose en el género, la masculinización de la cultura, la noción de que lo humano es lo masculino, lo público y lo femenino, lo invisible y privado.

La tarea de la reivindicación y conquista de la dignidad femenina resulta insoslayable en el camino de lograr la legitimación cada vez mayor de su espacio en el ámbito público. Sin embargo, se impone, además, analizar la masculinidad y la femineidad. En ello resulta imprescindible la distribución de funciones de género según diferencias personales y no genéricas así como la variación de género en cuanto lo privado y lo público.

En el ámbito privado el tema transita por la construcción de una vida de pareja en la cual se comparta, en la que se estimule y apoye en el crecer personal, y que se defiendan los espacios personales y de pareja, en lugar de la dependencia emocional. Las liberaciones son lentas, se alcanzan retos, pero están aún pendientes otros como lo es la autonomía afectiva de hombres y mujeres. Va produciéndose un proceso en el cual coexisten y

luchan valores muchas veces contrapuestos. Aparece como impostergable la superación de dicotomías masculino-femenina, privado-pública lo que posibilitaría extraer los sentimientos, pensamientos y desempeños humanos de estancos estereotipados o privativos de uno u otro género. Las exclusiones, los estereotipos, solo nos sitúan en ajuste forzoso a un molde inoperante, pues la realidad es diversa, plural, dialéctica, cambiante. Esto no solo requiere de transformaciones en la subjetividad individual, sino también social. Requiere de la feminización de la sociedad y la cultura, de la justa valorización de lo doméstico, de lo privado, del trabajo no remunerado, del cuidado y educación de los hijos, de la atención a los miembros de la familia, de la transmisión y contención de los afectos, para que este no siga siendo el espacio siempre olvidado y despreciado por los hombres y ahora el abandonado por las mujeres, con las consecuencias que para el desarrollo humano y social podría traer, si no para que mujeres y hombres nos integremos a él de modo más fácil, comprometido y democrático (Martín,E.1995).

“ La nueva identidad de hombres y mujeres es que son igualmente personas dentro de la rica variedad complementaria en que debemos educarnos y vivir para realizarlos”... (Puerto, C. 1997, p. 56), y recuperar así la pluralidad personal perdida producto de una cultura y educación machistas. Ello apunta hacia una cultura aliviada de autoritarismo y sexismo. Hacia la creación de condiciones para la superación de la cultura androcéntrica como una de las formas más generalizadas y menos visibles del sexismo. Hacia una masculinidad aliviada de omnipotencia, donde la independencia y la fuerza no se identifiquen con el poder y la competitividad, sino que se articule con la expresividad, apertura, tolerancia al fracaso y al apoyo emocional, con la posibilidad de recuperar los sentimientos, como algo humano y de aceptar la feminidad en tanto apreciación de lo diferente, liberarse de los mitos y chantajes culturales. Apunta también, hacia una feminidad, aliviada de la dependencia y fortalecida en autoestima y seguridad, en la defensa de sus necesidades e identidad personal, en su dimensión activa, emprendedora y a la vez capaz de amar y de definir sus límites. Las estructuras de valor de una sociedad se reeditan en los ámbitos públicos y privados que definitivamente se interpenetran. Esto constituye un asunto que cada vez más tendrá que salirse del abanderamiento femenino para constituirse en un asunto de toda la sociedad.

1.3 Poder como categoría.

Existen variedades en cuanto a la definición del poder, algunos hacen énfasis en el poder radicado en sujetos individuales; otros, percibiéndolos como abstracción desvinculado de sujetos o referentes concretos, la mayoría de los investigadores interesados en este tema coinciden al admitir la presencia de una relación de superioridad- inferioridad, tanto entre personas, objetos o fenómenos (Jessop, B; 1972).

En este trabajo investigativo se entenderá como poder no solo la capacidad que tienen las personas de hacer lo que otras les ordenan, sino también la posesión del control diferencial sobre el acceso a aquellas colectividades o funciones valiosas y más apreciadas socialmente (Jessop,1972). Según esta teoría el poder está presente en todas las relaciones humanas, tanto en la vida laboral como doméstica, tanto en la esfera privada como en la pública.

Existen diferentes tipos de poder, como son: económico, político, social y cultural, los cuales han sido estudiados por diferentes autores. Según Jessop, 1972 plantea en el libro “Orden social, reforma y revolución”, “todo sistema social es un sistema de poder”, es decir que este no puede ser segmentado, sino que se manifiesta, de forma conjunta, mediante las diferentes instituciones y organizaciones sociales, las cuales conciertan los diferentes tipos de poder en su gestión.

La posesión del poder afecta la significación histórica de las ideas y beneficia el predominio de los valores y criterios defendidos por los más poderosos. Muy relacionado a esto se encuentran los términos persuasión e influencia. Hay quienes afirman que el poder es mayor en tanto es más decisiva la influencia que se ejerza, jugando un papel importante la capacidad y posibilidad de intervenir e influenciar. Un ejemplo real de ello es el hecho de que la mujer pueda intervenir o influenciar en la vida económica y social está estrechamente relacionado, con el papel que tradicionalmente se le atribuye a la misma en la sociedad.

Por una parte ella comienza a trabajar por razones de orden económico, las que la han llevado a tener una profesión y ubicarse incluso en puestos poco relevantes y con baja remuneración dentro de la sociedad. Mientras que por otro lado, una de las características que debe tener el dirigente es la disponibilidad total para tomar decisiones en cualquier momento (oportunidad de la decisión), relacionado esto estrechamente con la división del trabajo según el género que, como un convenio social generalizado, ha asignado a la mujer la realización del trabajo de la casa y la educación de los hijos.

Llevando esto a la teoría significa que, las posibilidades de acceso al poder por medio de la carrera profesional son iguales para hombres y para mujeres pero, en la práctica, frente a una tabla de valores socialmente aceptados, la discriminación de la mujer es evidente.

Mayda Álvarez, menciona, dos factores esenciales que influyen en el acceso de la mujer al poder: (referido por Álvarez, I, 1999)

✓ Factores objetivos de índole socio- económica: incluye la sobrecarga a la que se expone la mujer, su responsabilidad con la familia, la división tradicional de los roles, la limitación de recursos materiales y de servicios de apoyo al hogar.

✓ Factores subjetivos de carácter ideológico y cultural: Creencias, prejuicios y estereotipos, etc. Siendo más exigentes a la hora de elegir a mujeres como dirigentes, por lo que se eligen aquellas que poseen capacidades superiores que los hombres en igualdad de condiciones.

De esta manera obligan a la mujer a ser competente, ejercer autoridad y buscar apoyo aunque de forma diferente al hombre, a enfrentar la discriminación a cada paso y romper con los roles tradicionales. Sin embargo, existen mujeres que no tienen una comprensión adecuada del problema, así como las competencias en las que están inmersas como parte que es de la sociedad actual, influye negativamente, ya que frenan patentemente el avance de las mujeres dentro de la estructura socio- cultural (Rauber, 1998, referido en Solano, M. 2000).

En fin, las féminas deben enfrentarse a la cultura machista autoritaria, al rechazo de la dirección de la mujer, al rechazo de las personas, a las nuevas conductas y formas, a los conflictos que ocasionan el choque de los asuntos personales con los de trabajo. Además se encuentran presentes otras de orden más individual, como la responsabilidad de evitar la ruptura familiar, saber distribuir su tiempo, imponerse a partir de su conocimiento, entre otras.

Actualmente en algunos países de América Latina y de Europa se ha superado, en cierta medida, la actitud rígida y retrógrada con relación al acceso de la mujer a los cargos de dirección. Para ello han tenido en cuenta determinados aspectos que sustentan y legitiman una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos donde se toman decisiones importantes como son: (IUEM, 1994).

- ✓ Las mujeres constituyen un por ciento importante de la población.

- ✓ La posibilidad de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos al estar demostrado que las mujeres son tan inteligentes como los hombres y participan en los sistemas de educación, obteniendo resultados escolares y académicos mejores que los varones.

- ✓ Las mujeres por razones culturales, aportan ideas y formas de actuar diferentes en las tomas de decisiones, y poseen cualidades como la persistencia, son muy prácticas, pueden realizar varias labores, haciendo una adecuada distribución de su tiempo, son más sensibles.

Debemos tener en cuenta que existe cierta contradicción entre lo que decimos que deseamos para las mujeres y lo que realmente hacemos. En muchas ocasiones la mujer busca cambiar al mundo, pero rechaza el poder, fundamentalmente en la esfera pública. Aún así, resulta muy difícil su acceso a niveles superiores; aunque debe considerarse en este sentido que la asignación de roles estrictamente femeninos a las mujeres y masculinos a los hombres limita el desarrollo pleno para ambos.

La dirección por su parte, constituye una de las actividades a través de la cual se manifiesta el poder. Con la división de las sociedades en clases surge la necesidad de elevar el nivel de dirección, desarrollándolo en un nuevo plano concerniente a la estabilidad del grupo dirigente y a la necesidad de defender sus intereses en condición de minoría, implicando a su vez el aumento de la disponibilidad de tiempo de los miembros de la clase dominante para su explotación del resto de la sociedad. Con ello se crean, a propósito, órganos de dominación que responden a los intereses de la clase dominante (el Estado y el Ejército), que propician que aumente la preocupación del hombre por los diferentes aspectos de dirección de la sociedad.

Económicamente, a partir de la Revolución Industrial del siglo XVIII se crean nuevas condiciones para la dirección de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción que propician la aparición de la dirección como esfera relativamente independiente de la actividad del hombre y le surgimiento de diferentes conceptos, principios y teorías sobre este proceso. (Trista, 1985).

Actualmente se entiende por dirección la influencia conciente y sistemática sobre el colectivo de personas durante la actividad laboral; la cual se basa en el conocimiento y el uso de las leyes y tendencias objetivas que le son inherentes al objeto de dirección, orientada hacia un objetivo. (Solano.M, 2000)

Para muchos, esta actividad implica autoridad y responsabilidad, aunque no siempre es necesario el uso de dicha condición. Es reconocida además la necesidad de una velocidad de respuesta rápida a las demandas del medio, relacionado con el desarrollo y aplicación de los conocimientos. (Trista, 1985). Conjuntamente la dirección incluye la planificación, la organización, la regulación y el control de la labor que se desempeña, por lo que los dirigentes deben ser personas que posean un conjunto de conocimientos y aptitudes adecuadas, debiendo estos tener dominio no solo de las peculiaridades y características de las personas con las que trabajará, sino también de las de la labor que dirigirá.

1.4 La mujer en Cuba.

Las mujeres han desatado una lucha por su reivindicación y reconocimiento social en varios países del mundo; en nuestro país se ha venido desarrollando también dicha batalla. Jurídicamente, Cuba fue uno de los países más adelantados del continente en la etapa de la república mediatizada. La constitución de 1940 ya recogía algunas de las conquistas de las luchas populares y exigencias del movimiento progresista de la época, incluyendo la difusión de la igualdad de derechos de la mujer, aunque esto realmente quedara en "letra muerta". (FMC, 1996). Esto fue posible al movimiento feminista, el cual cobró auge y se consolidó en nuestro país durante la lucha contra el machadato (1925- 1933), siendo derrocado en 1934, permitiéndole a la mujer el derecho al voto, y se confirmó en dicha Constitución del 40.

Conocemos que antes del triunfo de la Revolución cubana, existía poca participación de la mujer en la vida social. El índice más elevado de la presencia femenina en la fuerza laboral en esta época fue de 12,4%, en 1953. La mayoría de las mujeres trabajaban en sectores de servicios como educación, los trabajos manufacturados, principalmente en la docencia, la industria textil, del tabaco y otros grupos de trabajos en los que recibían una baja remuneración y un gran número solo realizaban tareas domésticas.

Los avances de la mujer en la sociedad cubana posteriores a 1959 están respaldados al más alto nivel constitucional y tienen sus raíces en las leyes de beneficio popular tomadas (Nacionalización de empresas y Servicios, Reformas Agrarias y Urbanas). A su vez, comenzaron a adoptarse medidas para incorporar a la mujer al trabajo, dictándose leyes que beneficiaban a las mismas, que eliminaban la discriminación contra la mujer y los hijos entre las que podemos ver, la Ley de la Creación de Círculos Infantiles en 1961, Ley de Maternidad de la Trabajadora en 1974, Código de la familia en 1975.

El texto constitucional refrendado en 1976 y modificado en 1992, expresa: “El estado garantiza que se le ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país”. “El estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad”. (FMC, 1996). A partir de aquí, la mujer comienza a integrarse a la sociedad, teniendo acceso a la educación, la cultura, la ciencia y al trabajo. Mientras que en 1965 la presencia de las féminas en la economía nacional era de un 15%, en 1997 esta cifra ascendía a un 37,5%, con igualdad de condiciones que el hombre con respecto al empleo. En 1981, el total de mujeres jefas en Cuba era de un 17,1%; en 1995 era de un 24,4%. El número de diputadas a la Asamblea Nacional del poder Popular aumentó en un 21,8%, en 1976 a un 27,6% en 1998. En la educación la matrícula femenina total es de un 49,9%. (Popowski, 1998; ONE, 1999). Entonces podemos apreciar, que la incorporación de la mujer cubana a la vida política y social del país ha sido considerable desde los primeros años de la Revolución hasta nuestra época y prácticamente en todos los sectores y ámbitos de la sociedad.

Sin embargo a pesar de la equidad que se pretende lograr entre hombres y mujeres en nuestro país en cuanto a la participación de ambos en la vida social y productiva, existen diferencias evidentes al respecto, (Álvarez, L, 1999), como: la incorporación temprana y retiro más tarde de la fuerza de trabajo, mientras que la mujer tiende a incorporarse a partir de los 25 años, siendo mayor su presencia en el sector laboral a los 35 años, debiendo retirarse generalmente antes de los 50 años debido a problemas de salud principalmente. Además la composición del empleo masculino se diferencia del femenino en las ramas de actividades, categorías ocupacionales y grupos profesionales. En el sector estatal civil, la mujer se ocupa menos como gerente y directora y más como técnicos y profesionales y más en puestos administrativos y obreros.

Existen igualmente estudios que refieren que el hombre tiene mayor tiempo libre y emplea en las tareas del hogar un tiempo muy reducido: (Referido por Solano.M,2000).

Distribucion de tiempo	Mujeres trabajadoras	Mujeres no trabajadoras	Hombres trabajadores
Tareas domesticas	4:59 horas	7:43 horas	1:16 horas
Tiempo libre	3:38 horas	4:58 horas	5:23 horas
Trabajo laboral	7:02 horas	0 horas	7:51 horas
Resto de tiempo	8:21 horas	11:19 horas	9:30 horas

Durante el Período Especial, 1990 y aún presente en nuestros días, entre las medidas de ajuste adoptadas estuvo la racionalización de personal, produciéndose una disminución en la comunicación estatal civil, afectando esto a un 31,5% de mujeres trabajadoras de este sector. Sin embargo con las transformaciones realizadas en nuestra economía, han aparecido nuevas formas de empleo que determinan la estructura por el sector social en la ocupación laboral, incorporándose la mujer a ésta, de forma activa (Solano.M,2000).

Por otro lado se puede decir que las responsabilidades de la mujer cubana han aumentado, evidenciándose una sobrecarga en este sentido. La psicóloga Patricia Arés, citado en Álvarez Aguilera, Y. 1998 “Mujer profesional: los retos hacia un cambio”. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología; denomina este fenómeno como “Síndrome de la Súper-mujer“, apareciendo como riesgo psicológico en la mujer cubana. Esta ha sido la forma más típica de asumir el ser mujer en las generaciones más jóvenes y adultas de mediana edad con pareja y/o con hijos más específicamente, constituye la problemática de la mujer trabajadora, técnica o profesional (Álvarez, 1998). Es decir, que estos factores, más las condiciones difíciles de vida han traído como consecuencia a la mujer grandes costos psicológicos y de salud, ya que cuentan con una doble jornada laboral, emergiendo una mujer algo agobiada y estresada.

A pesar de todos los aspectos, no debemos dejar de señalar que persisten ideas tradicionales y estereotipadas sobre la mujer que influyen en la realización personal y profesional de las mujeres, predominando aún sus roles de madres y esposas.

Posiblemente esto junto al aún vigente Período Especial, han influido en que el proceso de transformación de la mujer en las actividades sociales ocurra tan lentamente, reflejándose aún cierta desigualdad. Todavía, las mayores concentraciones femeninas en cuanto a la esfera laboral se encuentran en la industria textil, la fabricación de bebidas y tabacos y la producción gráfica, aunque hay también una participación mayoritaria en los sectores de justicia, Salud y Educación (Rodríguez, E. 2000), siendo minoritaria en la industria alimentaria y en el sector agropecuario. Igualmente se reconoció en el Congreso de la FMC, efectuado durante el mes de Marzo del 2000, que el crecimiento de la fuerza laboral femenina ha sido discreto en relación con lo logrado en años anteriores.

A pesar de los avances mencionados, encontramos aún muchas brechas que limitan a la mujer en la sociedad cubana, como son: La persistencia en la conciencia social y en la conciencia individual de los hombres cubanos, viejas concepciones sexistas que obstaculizan en la práctica el pleno ejercicio de la igualdad. Como por ejemplo la realidad muestra que los hombres piensan que al incorporarse las mujeres al trabajo, estas solo rompieron a medias con su papel tradicional y ahora aunque están en la producción social siguen como únicas responsables de la educación de los hijos y de las imprescindibles tareas del hogar, por lo que aún persiste la sobrecarga de la mujer en la esfera doméstica y comunitaria. Indiscutiblemente esta situación se convierte en obstáculo para su promoción al hacer aparecer como irreconciliables las tareas productivas con las reproductivas, lo cual indica la necesidad de seguir luchando por armonizar los intereses familiares con los sociales. Con respecto a la capacitación, no siempre las mujeres tienen iguales oportunidades y posibilidades de participación en los planes de superación, recalificación y adiestramiento que les permitan ser promovidas a cargos de dirección. Frecuentemente los espacios de formación real de la mujer para cargos de dirección son casi nulos, casi nunca se tienen en cuenta las cualidades y aptitudes de las trabajadoras, es insuficiente la cantidad de mujeres que aparecen en la lista de reservas de las entidades, se preparan solo a hombres para cargos de dirección. Además existe una

insuficiente promoción de la mujer y esto significa también una limitación al desarrollo de la sociedad y es insuficiente la presencia de la mujer en los más elevados niveles de las tomas de decisiones. (Fleitas Barroso, M. 2003).

1.5 Dirección y mujer en Cuba.

En nuestro país, según la constitución actual, no deben existir en cuanto a derechos políticos, preceptos discriminatorios que impidan a la mujer cumplir cualquier responsabilidad de dirección en el país. Sin embargo siempre hay distancia entre la concepción ideológica de una sociedad y la práctica social. La promoción de las féminas ha sido realmente insuficiente en nuestro país. Esto es debido principalmente a la obligación de la mujer del mantenimiento y atención de la casa y la familia y por ideas preconcebidas tales como que el hombre tiene más tiempo para dirigir, siendo necesario continuar trabajando con estos factores tanto objetivos como subjetivos. (Referido en el Congreso FMC, 1996).

Se han desarrollado conferencias en las Naciones Unidas donde se ha reconocido, como objetivo esencial, fortalecer la ciudadanía de las mujeres, incluido la incorporación y participación de las mismas en la sociedad. “La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no solo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tenga en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.” (ONU, 1995, pág.98, referido en Álvarez, 1999).

En Cuba las mujeres constituyen casi el 50% de la población; por tanto debemos tener en cuenta, su presencia en puestos de toma de decisión, para que sus necesidades estén representadas y atendidas, debe ser relativamente proporcional a esta cifra, y aunque se ha avanzado en este sentido, no es la realidad.

Año.	Parte femenina en el sector	Cargos de dirección
------	-----------------------------	---------------------

	estatal civil.	ocupados por mujeres.
1985	37,5%	26,2%
1995	42,3%	28,8%
1999	43,6%	32,3%

La promoción de la mujer en cuanto a la administración estatal, es amplia en niveles inferiores y descendentes en la misma medida que se acerca a niveles superiores.

En un estudio realizado para indagar sobre la preferencia por el sexo del dirigente e identificar si aún existen conceptos erróneos sobre la capacidad femenina para asumir un cargo de dirección, al 60% de los encuestados les da igual ser dirigidos por una mujer que por un hombre, aunque más de la cuarta parte declara que prefiere un hombre por jefe. Esta respuesta fue ofrecida por hombres (28,5%), como por mujeres (24,2%). Ante la afirmación de que los representantes del sexo masculino son mejores dirigentes, responden que sí un 37,9% de las mujeres y un 43,35 de los hombres. El 565 dice que esto se debe a que estos últimos tienen más oportunidades y más tiempo y un 30%, que el hombre tiene más capacidad por naturaleza. Este estudio fue realizado en nuestro país en el año 1996, (Solano.M, 2000).

En un Seminario Nacional realizado por la FMC en 1996, al tocar el punto de la promoción de la mujer a cargos de dirección en la administración del estado, el gobierno y las organizaciones políticas, sociales y de masas, se planteó que, al promover a una compañera, no solo se tiene en cuenta su capacidad y sus condiciones, se considera si está en la etapa reproductiva y se evalúa en desventaja con relación a los hombres. Igualmente se reconoce como limitación del ascenso de la mujer es el estilo de dirección, las frecuentes reuniones nocturnas que dificultan, tanto al hombre como a la mujer, el cumplimiento de las obligatorias responsabilidades familiares. (FMC, 1999).

A continuación haremos referencia a las problemáticas generales de la mujer directiva: (Fleitas Barroso, M. 2003).

- ✓ No se realiza un trabajo profesional de selección de competencias y potencialidades de dirección.

- ✓ La motivación para dirigir se ve limitada por falta de tiempo para dedicarle espacio a la familia.

- ✓ No se realiza bien el diseño del puesto de trabajo.

- ✓ No se diseña el plan de carreras a las mujeres directivas.

Además existen varios aspectos que atentan contra la posibilidad y las expectativas de la mujer de acceder a puestos de dirección, entre ellos podemos referir: El machismo, la consideración de que la mujer es menos eficiente y que se encuentra en desigualdad de capacidades con los hombres. En la mujer recae el mayor peso de la atención del hogar y los hijos, siendo difícil conjugar la tensión que esto implica con la consagración que requiere el trabajo de dirección profesional (la limitación más señalada). Además de los problemas de incomprensión familiar, que hacen menos llevaderos los problemas de sobrecarga familiar; subvaloración por parte de la mujer de sus capacidades, de lo que es capaz de alcanzar o de hacer; falta de un buen trabajo con la reserva y cuadros en las entidades. Existencia de un paradigma institucional que predispone a la mujer para desarrollar determinados trabajos, misiones relacionados con toma de decisiones importantes o trascendentes; ausencia de una adecuada organización del trabajo en las entidades, que permita potenciar el espacio para que la mujer tenga un protagonismo. (Fleitas Barroso, M. 2003).

1.6 La categoría de representación social.

El concepto de Representación social se ha ubicado en el punto de intersección entre la Sociología y la Psicología, asumiendo términos, conceptos y valoraciones nativos de ambas ciencias, ha sido estudiado en tanto producto, considerándose en este caso la representación que se tiene de un objeto como tal y como proceso, en tanto formación y funcionamiento de esta categoría a nivel social. Los autores que han estudiado lo primero, investigan un determinado objeto o fenómeno social, las diferencias entre grupos sociales con respecto al mismo. Los segundos, se centran en los mecanismos de producción de determinada representación social o la forma en que esta incide en las conductas relacionadas con cierto objeto. (Referido por Ibáñez, 1988)

En nuestra investigación utilizamos el concepto de Representaciones Sociales para conocer la representación de las mujeres dirigentes que conforman nuestro grupo de estudio, en cuanto al rol que desempeñan como mujeres dirigentes dentro de la sociedad. Las representaciones sociales se constituyen sobre un saber cotidiano, del sentido común y tratando de ver cómo los individuos se representan la realidad en la que viven y su conducta ante ella.

Los primeros antecedentes de la categoría Representación Social tiene lugar en la obra de Serge Moscovici en 1961, aunque comienzan a ser estudiadas sus elaboraciones teóricas sobre la representación después de 10 años. Otros dos factores que influyeron también fueron:

- ✓ La influencia del psicologismo, privilegiándose el estudio de los procesos individuales.

- ✓ El anclaje de otros esquemas y conceptos considerados como más idóneos para explicar la realidad social.

Según Serge Moscovici, esta categoría surge ante una situación de crisis y conflictos al intentar clasificar y comprender acontecimientos de gran escala, justificaciones de acciones cometidas o planeadas y diferenciar positivamente al grupo. "Su intención fue demostrar cómo las dimensiones ideológicas de la vida en colectivo afectan las interpretaciones que las personas hagan de la realidad, determinan los juicios y originan emociones asociadas a esos juicios". (Solano, M; 2000, Pág. 16).

Luego, esta noción ha sido objeto de estudio de varios autores, los cuales han contribuido al desarrollo de diversas concepciones desde las cuales abordan esta categoría a la que hacemos referencia. Asimismo, no solo ha sido trabajada desde la teoría, sino que también ha sido sometida a disímiles investigaciones y como toda investigación novedosa, se le han hecho varias críticas.

Entre ellas se encuentran: (Solano, M. 2000).

- ✓ Escasa o nula utilidad del concepto para las ciencias sociales, ya que no aporta nada nuevo en relación con otros conceptos ya disponibles, como son las actitudes, ideologías, sistemas de creencias, etc.
- ✓ Descansan en una serie de presupuestos ideológicos que tienden a producir efectos de enmascaramiento de las realidades sociales debido esencialmente a la noción de consenso respecto a las representaciones sociales, la visión compartida que permite de la realidad social.
- ✓ Inadecuación de los principios metodológicos y de los procedimientos técnicos utilizados en la investigación de las representaciones.

Aún cuando existen estos inconvenientes, podemos referir que las representaciones muestran las características de las comunicaciones que se dan en determinado contexto, así como los roles y estatus que ocupan los individuos dentro de su medio ambiente, más general, dentro de la sociedad. Además, permiten expresar creencias, valores, actitudes,

mediante sus respuestas, que no son más que formas de resistencia que utilizan los sujetos para la vida de manera general. Luego, es importante continuar su estudio, para saldar estas cuentas que aún le quedan a las diferentes concepciones que con respecto a esta categoría se han manifestado y así, lograr un abordaje teórico, metodológico y práctico más profundo.

La representación social implica la existencia de aprobación en relación con un objeto, sujeto o acontecimiento social, generando realidades que forman parte de la vida cotidiana de las personas y a su vez el sujeto se nutre de referentes para comprender y actuar en su entorno. Esta idea responde a la identificación de las representaciones sociales como conocimientos del sentido común que se generan en las interacciones diarias y guían la conducta de los sujetos en esta dimensión. Las representaciones sociales se encuentran orientadas hacia la comunicación y comprensión del ambiente social, constituyendo modalidades de pensamiento práctico.

“ Las representaciones sociales son a la vez pensamiento constitutivo y constituyente. Esto quiere decir que son productos, estructuras a partir de las cuales se interpreta y se reconoce la realidad. Al ser un producto en sí mismas, reflejan características sociales del medio de donde provienen, pero a un mismo tiempo son un proceso de construcción de esa realidad, que como decíamos se hace inteligible y manejable a través de ellas. ” (Ibañez, 1988, pág 39). La representación social en sentido general, es tributaria de la posición que ocupan los sujetos en la sociedad, es decir, posición económica, política y cultural.

Una de las definiciones más claras y que tomaremos como marco teórico de referencia idóneo, la ofreció Denise Jodelet, quien ha expresado que “son una forma de pensamiento social, son modalidades de pensamiento práctico, orientadas hacia la comunicación, comprensión y manejo del ambiente social material o ideal.” (Jodelet en Ibañez, 1988.).

Todas las concepciones socioculturales que influye en la formación de nuestra subjetividad específica todo un conjunto de creencias, valores y referencias históricas que

conforman el pensar y sentir de los grupos sociales y a la vez individual, además de la formación de identidades. "Este difuso y omnipresente trasfondo cultural moldean con fuerza la mentalidad de una época y proporciona las categorías básicas a partir de las cuales se construyen las representaciones sociales. Así pues, en su plano más general, las fuentes de determinación de las representaciones sociales se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales e históricas que caracterizan a una sociedad determinada y en el sistema de creencias y de valores que circulan en su seno". (Ibáñez, T. 1988)

Las representaciones sociales poseen un carácter dinámico, lo cual se evidencia mediante tres ejes que conforman su estructura, donde subyacen las múltiples informaciones cambiantes de la sociedad, almacenados en la memoria colectiva e individual.

Según Moscovici, los componentes de la Representación Social se estructuran en torno a **tres ejes fundamentales**: (Ibáñez, 1988).

Actitud: los componentes afectivos que conforman la representación se articulan sobre esta dimensión evaluativa, imprimiendo un carácter dinámico. Es decir, guía, orienta y dinamiza las conductas hacia el objeto representado, suscitando un conjunto de reacciones emocionales e implicando a las personas con mayor o menor intensidad.

Información: las pertenencias grupales, las posiciones sociales y el origen de la información mediatizan la cantidad y precisión de la información disponible, incidiendo en el tipo de representación que se forme.

Campo de representación: se organiza en torno al núcleo figurativo, que constituye la parte más sólida y estable de la representación y se construye a través del proceso de objetivación. Proviene de la transformación de los diversos contenidos conceptuales relacionado con un objeto en imágenes, las cuales ayudan a que las personas se formen una visión menos abstracta del objeto representado, sustituyendo sus dimensiones

conceptuales más complejas por elementos figurativos que son más accesibles al pensamiento concreto.

Moscovici también se pronunció a favor de la existencia de **dos mecanismos básicos de estructuración de las representaciones**, los cuales son: (Ibáñez, 1988)

1. Objetivación: se relaciona con la manera en que los elementos e ideas que desarrollamos o aprehendemos sobre los objetos, pasan a formar parte de las representaciones sociales de los mismos. A su vez la objetivación tiene tres fases: construcción selectiva, esquematización estructurante y la naturalización.

2. Anclaje: este proceso nos habla del modo en que influyen los esquemas ya constituidos en el pensamiento de los individuos y las estructuras sociales en la formación de las representaciones. A su vez los valores y concepciones del mundo de los diferentes grupos aportarán informaciones con puntos de vista semejantes y a la vez aportaciones diferentes. "En lenguaje cotidiano es ver lo nuevo con lentes viejas. Este proceso permite integrar las nuevas representaciones a todo el sistema representacional preexistente, reconstruyendo permanentemente nuestra visión de la realidad". (Perera, M. 1999).

“ De aquí que nos damos cuenta que estos mecanismos permiten explicarnos cómo la representación social es una categoría que se forma mediante sus propias leyes internas, que permiten también la modificación de esta construcción. Aquí vuelve a tener consonancia el hecho de por qué representación social, pues resulta que la selección que se hace de la información, la incorporación de ésta, la familiarización, transcurre en cada sujeto de manera individual, pero pasa por todo un legado cultural que ha marcado sus experiencias vitales en la vida. ” (*Rivera Duboué, Y. 2002*).

Las funciones esenciales que cumplen las Representaciones según Abric, 1994; citadas por Perera M; 1999, en modo de resumen:

Función de conocimiento: Permite comprender y explicar la realidad, además de permitirle a los actores sociales adquirir nuevos conocimientos e integrar los de un modo asimilable y comprensible, coherente con sus esquemas cognitivos y valores, estas facilitan al mismo tiempo que propicien como condición necesaria, la comunicación. Definen el panorama de referentes comunes que permiten el intercambio social, la transmisión y difusión del "conocimiento o saber ingenuo".

Función de orientación: Guía práctica y comportamientos, en la definición de la finalidad de una situación y permiten al individuo determinar a priori el tipo de relación en cada situación, además el sujeto puede conformar el sistema de expectativas sobre el objeto o fenómeno en cuestión.

Función identitaria: Las representaciones participan en la definición de Identidad y permiten salvaguardar la especificidad de los grupos. Al compartir sistemas de normas y valores fortalecen la existencia en los grupos de una identidad social y personal asumida por los miembros del grupo.

Función justificatoria: Permiten al sujeto fundamentar su toma de posición o comportamiento, justificar a posteriori y explicar una acción o conducta asumida por los miembros del grupo.

Función sustitutiva: Sustituyen la realidad a la que se refieren organizándola en imágenes que participan en la construcción sobre esta realidad.

Función simbólica: A partir de la sustitución que hacen de la realidad en imágenes, permiten hacer presente un fenómeno, objeto o hecho de dicha realidad, por lo que nos crean nuestro entorno de manera simbólica, lo cual significa que podemos operar con éste de manera interna.

Parte especial.

Problema: ¿Cuál es la representación social de un grupo de mujeres dirigentes del MININT Provincial acerca de su rol?

Planteándonos como **objetivo general:**

Identificar las características de la representación social que de su rol poseen las mujeres dirigentes del **MININT** de Provincia Habana.

Y como **objetivos específicos:**

1. Definir el campo representacional y el núcleo figurativo de la representación social acerca de su rol de dirigente en el grupo de estudio.
2. Analizar la procedencia de la información que permite la formación de esta representación social.
3. Identificar las actitudes hacia la actividad de dirección que tienen estas mujeres.
4. Valorar la relación que existe entre las esferas profesional y personal de las mujeres que constituyen el grupo de estudio.
5. Identificar la presencia de elementos tradicionales y no tradicionales en la representación social de las mujeres que conforman el grupo de estudio.

Definiciones de conceptos:

- ✓ **Género:** Conjunto de atributos, atribuciones y características asignadas a los sexos. Tiene un carácter histórico y se desarrolla en un contexto social determinado. Crea órdenes sociales complejas conformando una forma de ser y actuar que responde a un

patrón cultural. Incluye la dimensión sexual aunque no se restringe a esta. (Lagarde, M.; 1985)

✓ **Cargos de dirección:** Responsabilidad, tarea asignada y asumida que implica el desempeño de funciones de planificación, organización, dirección y control de una actividad realizada por un grupo de personas para la consecución de determinados objetivos a cualquier nivel. (Trista, 1985).

✓ **Representación Social:** Modalidad de pensamiento práctico que sintetiza la subjetividad social. Está orientada hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. (Banchs, 1990).

Esta contiene y se estructura a partir de 3 elementos esenciales:

. **Información:** organización de conocimientos de un grupo a propósito de un objeto social. Se define por el conjunto de proposiciones e ideas vinculadas al objeto. (Referido por Ibáñez)

. **Actitud:** Disposición más o menos favorable que tiene una persona hacia el objeto de representación, expresando la orientación evaluativa con relación a ese objeto. Se expresa con elementos discursivos que manifiestan afectos y valoraciones. (Referido por Ibáñez)

. **Campo de representación:** Ordenación y jerarquización de los elementos que configuran el contenido de las Relaciones Sociales. Tipo de organización interna que adoptan esos elementos cuando quedan integrando a la representación. Consta de un núcleo figurativo, elemento más estable de la representación que define la homogeneidad del grupo; tiene una función consensual y concentra la significación del objeto estudiado. Establece una función organizadora para el conjunto de la representación. (Referido por Ibáñez)

Justificación del tipo de metodología.

Nos encontramos hablando de la actualidad, pero debemos mencionar que los inicios de esta se remonta al siglo XIX, teniendo un renacer revelador en las décadas 60 y 70 y que guarda relación con el hecho de que el positivismo no cubría totalmente las expectativas de las ciencias sociales.

"Taylor y Bogdan consideran, la investigación cualitativa como aquella que produce datos descriptivos, en un sentido amplio, es decir, las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. Estos autores llegan a señalar las siguientes características: (Referido por Rodríguez, G.; Gil, J.; García, E., 2002, p: 33)

1. Es inductiva
2. El investigador ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas.
8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.

9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.

Por tanto podemos referir que la investigación cualitativa, se centra fundamentalmente, en el significado que dan las personas a sus acciones, encontrándose en la vida cotidiana la esencia del fenómeno; los escenarios en que se lleva a cabo son naturales, cotidianos, y las prácticas culturales tienen un papel protagónico y además los métodos van a la búsqueda de recopilación de datos e información, lo que permite validar toda información que se obtenga.

El diseño del tipo de investigación cualitativa puede realizarse mediante estudios globales, estudios de casos, e inclusivos y ante todo tiene la capacidad de adaptarse en cada momento por lo que la flexibilidad es una cuestión de orden. Los criterios de selección son de comprensión y pertenencia y no de representatividad estadística, por lo que lo relevante es la composición adecuada de los grupos para atrapar de manera eficiente la realidad de los mismos, siendo los resultados explicativos para ese grupo de estudio (Rivera, Y. 2002).

El procedimiento a seguir con los datos recogidos, se realizará mediante tareas de categorización; es por ello que el análisis de contenido es esencial para realizar este procesamiento.

Procedimiento de análisis.

En un primer tiempo para la construcción del marco teórico contamos primeramente con la revisión bibliográfica, en busca de aspectos teóricos y metodológicos, así como antecedentes de la investigación que se llevará a cabo. Se consultaron bibliografías relacionadas con las categorías de género, la mujer en Cuba y su rol en los cargos de dirección, poder y Representación Social, más literatura de metodología investigativa.

Luego de tener conformada esta parte en un segundo paso realicé la recogida y análisis de información mediante la aplicación de técnicas, tales como: la Entrevista

semiestructurada, el Completamiento de frases y escala de distancia social, además de la recogida de información mediante la planilla de datos, más las informaciones que me brindó la dirección de la institución en la cual me encuentro aplicando (MININT), que me ayudaron para la descripción del grupo de estudio.

En un tercer tiempo para el análisis de los resultados, primeramente conformé tablas de resumen de las ideas reflejadas en las técnicas, después realicé el análisis de las técnicas por separado reflejando dichas ideas, para ello utilicé indicadores que sirvieron para organizar la información, que me ayudaron a analizar la información recogida e integrarla. A partir de este proceso, entonces categoricé la información recogida del grupo de estudio para describir la representación social.

Posteriormente en un cuarto paso realicé un análisis integral de los resultados, los cuales ayudaron en la elaboración de las conclusiones, donde no solo se tuvo en cuenta este aspecto sino también los objetivos de la investigación, a los cuales se les da respuesta. Por último, como quinto paso se establecieron las recomendaciones en consecuencia a los resultados finales obtenidos en la investigación.

Teniendo en cuenta que la investigación que se está llevando a cabo es predominantemente cualitativa, la principal forma de análisis de resultados es el Análisis del contenido de la información, procedimiento aplicado principalmente en la Entrevista y el Completamiento de frases, estableciéndose en ambos casos indicadores para la recogida de las ideas principales, las cuales sirvieron de base para categorizar la información obtenida de los propios sujetos.

Además se realizará un análisis de la procedencia de la información, la cual es importante para la elaboración de la representación social de las mujeres que forman parte del grupo de estudio. Para ello ha sido utilizada la metodología de Jodelet quien plantea cuatro fuentes fundamentales de la información:

1. *Las informaciones que provienen de las vivencias de los propios sujetos.*

2. *Las informaciones que provienen de lo que los sujetos piensan, sus convicciones, opiniones, etc.*

3. *Las informaciones provenientes de la comunicación social y la observación.*

4. *Las informaciones provenientes de conocimientos adquiridos a través de medios más formales (conocimientos científicos, culturales, etc.).*

Conjuntamente se realizó un análisis según la cantidad de información a través de las frases obtenidas en cada una de estas técnicas, permitiendo esto tener una idea de cuán compartido resulta un contenido determinado y la relevancia que tiene dentro del marco más general.

Para nuestra aplicación, usaremos, como dijimos anteriormente, tres técnicas, más la planilla de datos, que serán encabezadas por la siguiente consigna:

Buenas, soy estudiante de quinto año de la facultad de Psicología y me encuentro realizando mi tesis de diploma en el tema de Representación Social y Mujer dirigente. Para mi investigación necesito de la ayuda de ustedes, contando con su total disposición y sinceridad, garantizándole el completo anonimato y una estricta confiabilidad. Muchas gracias.

Se empleará la planilla de datos, para realizar una descripción de cada uno de los datos a recoger, ya que estos, sirven de apoyo para la interpretación de los mismos, teniendo en cuenta las características del grupo de estudio; mientras que en la escala de distancia social se realizó un perfil a partir del promedio de puntuaciones de cada uno de los ítems, llevándose a cabo posteriormente el análisis cualitativo de los mismos.

Para materializar los objetivos planteados en este trabajo, el análisis se realizó según aparece a continuación:

Información:

En la presente investigación, una vez establecidos los indicadores de análisis de las técnicas; entrevista y Completamiento de frases, se realizará un conteo de las ideas referidas al respecto y se calificarán posteriormente como positivas, negativas, tradicionales y no tradicionales. A partir de aquí se conocerán las ideas y percepciones asociadas al rol de mujer dirigente.

Como positivas se considerarán aquellas ideas que evidencien aceptación o una percepción favorable del tema y negativas las que hagan referencia a alguna dificultad o insatisfacción. Las tradicionales son aquellas que manifiestan cualidades o percepciones tradicionalmente asignadas a la mujer madre, esposa, sencilla, delicada), mientras que las no tradicionales son las que se refieren a cualidades o funciones no comúnmente asignadas a la mujer desde la cultura (fuerte, inteligente, independiente). (Utilizado anteriormente por Solano, 2000)

Actitud:

De forma específica, para la evaluación y análisis de la dimensión actitudinal, se categorizarán, en la técnica escala de distancia social, las respuestas señaladas con las opciones uno y dos como positivas o favorables, indefinidas las señaladas con tres, cuatro y cinco y negativas o desfavorables las señaladas con las opciones seis y siete; concluyéndose a partir de aquí la actitud hacia la actividad de dirección. (Utilizado anteriormente por Solano, 2000).

Campo de representación:

Esta dimensión se definirá a partir de los contenidos expresados y cuán compartidos resulten, realizándose para ello un conteo de las ideas referidas y compartidas por los sujetos, formando el campo representacional aquellas cuyo por ciento de sujetos que las compartan sea superior al 20% y hasta el 60% y que estuvieran relacionadas entre sí, mientras que el núcleo figurativo quedará conformado por aquellas ideas o contenidos que sean compartidos por más del 60% y estén relacionados entre sí.

Descripción del grupo de estudio.

El grupo de estudio está compuesto por 9 mujeres dirigentes pertenecientes a la jefatura de el organismo del MININT, es decir, de la Delegación Provincial del Ministerio del Interior, de Provincia Habana, aunque parecen pocas es una gran representación de dicha jefatura, ya que solo existen 12 mujeres jefas a nivel superior, abundando más a niveles bajos, en la base. No fue posible trabajar con la totalidad, porque habían 2 pasando maestría y una se encontraba movilizadada fuera de la provincia, escogí estas mujeres porque fueron las más accesibles, además, porque no se ha realizado investigación alguna sobre el tema en este organismo, siendo una nueva esfera a donde se realice este tipo de investigación, permitiéndonos conocer con mayor profundidad como se expresa el tema, “Representación Social y Mujeres dirigentes” en estas mujeres, es decir para conocer la representación social que tienen ellas acerca su rol, teniendo en cuenta que estas se desenvuelven en un medio donde les exigen con rigurosidad.

De las 9 mujeres dirigentes que conforman el grupo de estudio se encuentran ocupando el cargo de primera jefa del departamento 6 mujeres y 4 como segunda jefa del departamento; licenciadas en su totalidad. Cuentan con un promedio de edad de 41.7, de ellas son solteras 4, la misma cantidad de casadas y solo una es divorciada.

De su totalidad 8 mujeres tienen hijos, solo una no ha dado a luz; todas tienen experiencia laboral en cargos de dirección, 5 si presentan experiencias anteriores, mientras que las restantes 4 no. En el cargo actual, 4 tienen menos de 5 años de experiencia, al igual que entre 5 y 15 años de experiencia, solo 1 tiene más de 15 años de experiencia.

En cuanto a la distribución del tiempo que destinan a las actividades hogareñas e intelectuales, podemos decir que dedican un promedio de 10.2 horas a las actividades intelectuales y a las actividades del hogar un promedio de 5.2 horas, así como 8 de estas mujeres desempeñan cargos también en la Comunidad, solo en un caso no es así.

Hasta aquí hemos realizado una descripción general del grupo de estudio a continuación se realizará el análisis de los resultados.

Análisis de los resultados.

Primeramente se realizará una descripción general del grupo de estudio que conforma nuestra investigación, mediante la información recogida en la planilla de datos aplicada a dicho grupo (Anexo # 5). Estos datos, servirán de apoyo para la interpretación de las informaciones recogidas en las técnicas, a partir de las características del grupo de estudio.

Para comenzar debemos referir que, este grupo está compuesto por 9 mujeres dirigentes pertenecientes a la jefatura de el organismo del MININT, de ellas se encuentran ocupando el cargo de primera jefa del departamento 6 mujeres y 4 como segunda jefa del departamento; licenciadas en su totalidad. Cuentan con un promedio de edad de 41.7, de ellas son solteras 4, la misma cantidad de casadas y solo una es divorciada.

De su total:

- ✓ 4 tienen 1 hijo.
- ✓ 3 tiene 2 hijos.
- ✓ 1 tiene 3hijos.
- ✓ 1 no ha dado a luz.

En cuanto a los años de experiencia laboral en el cargo actual:

- ✓ 4 tienen menos de 5 años de experiencia.
- ✓ 4 tienen entre 5 y 15 años de experiencia.
- ✓ 1 tiene más de 15 años de experiencia.

En cuanto al tiempo que llevan dirigiendo, de ellas:

- ✓ 6 se han desempeñado en cargo de dirección menos de 10 años.
- ✓ 3 se han desempeñado en cargo de dirección más de 10 años.

Por lo que podemos hipotetizar que las mujeres cuentan con basta capacidad para realizar este tipo de actividad y por ende aceptar el acceso a cargos superiores de dirección.

En cuanto a la presencia de experiencias anteriormente en cargos directivos, del total:

- ✓ 5 si presentan experiencias anteriores.
- ✓ 4 no presentan experiencias anteriores.

De ahí que, podemos pensar que la mayoría de las mujeres que representan el grupo de estudio cuentan con una procedencia de la información en cuanto al cargo que desempeñan en parte por las vivencias anteriores en cargos directivos, además de la preparación mediante fuentes más formales (cursos e investigaciones científicas). Mientras que en el segundo caso solo cuentan con una fuente de información con procedencia solo a través de los medios más formales.

En cuanto al tiempo destinado a las actividades hogareñas e intelectuales podemos decir que dedican un promedio de:

- ✓ 10.2 horas a la actividad intelectual.
- ✓ 5.2 horas a la actividad del hogar.

Por lo que podemos hipotetizar la existencia de cierta transformación no solo subjetiva, sino también conductual en la mujer dirigente, aunque persisten funciones tradicionales de las que no se separan aún, tal es el caso que además del cargo directivo en el centro laboral, 8 de estas mujeres desempeñan cargos también en la Comunidad, solo en un caso no es así.

Para recoger y definir la información relacionada con la Representación Social del rol de la mujer dirigente se utilizaron las técnicas Entrevista semiestructurada, Completamiento de frases y la Escala de Distancia Social. A continuación se realizará un análisis de las técnicas por separado.

Técnica Entrevista semiestructurada.

Se utilizaron 7 indicadores explorados en la técnica, los cuales recogen las respuestas dadas por los sujetos.

1. Cualidades y funciones asignadas a la mujer (preguntas 2 y 6).
2. Acceso de la mujer a cargos de dirección (preguntas 3 y 12).
3. Rol que desempeña la mujer dirigente (preguntas 1 y 16).
4. Estilo de dirección que predomina (preguntas 4, 5, 15).
5. Satisfacción o Insatisfacción en las áreas personal y profesional (preguntas 4, 5, 7, 8).
6. Limitaciones para el desempeño del rol de dirigente (preguntas 10 y 11).

7. Procedencia de la Información para su desarrollo profesional (preguntas 13 y 14).

Como podemos observar en el anexo # 6 resumen de dicha técnica se reflejaron una serie de cualidades que reflejan aspectos tradicionales asignadas a la mujer como dulzura, amor, belleza y feminidad (66.6% de las sujetos), destacando la maternidad como elemento positivo que las caracteriza (100% de las sujetos). Además se evidencian una serie de cualidades y funciones no tradicionales las cuales son asumidas por las mismas, manifestando mediante su conducta características tales como, la independencia, tanto económica como a la hora de tomar decisiones personales (88% de las sujetos), también se hace referencia a cualidades presentes en la mujer actual como, mujer emprendedora, despojada de creencias y prejuicios sociales, con preparación profesional entre otras (ítems 2 y 6).

Por otra parte las mujeres dirigentes hacen referencia a una serie de tabúes y estereotipos sociales como el machismo, que pudiesen estar influyendo de manera negativa en la labor de las mismas en su cargo (33.3% de las sujetos), a pesar de que estas se encuentran enfrentándose a ellos asumiendo y favoreciendo el acceso de la mujer a cargos de dirección (88.8% de las sujetos) y desempeñándose profesionalmente para lograr una satisfacción no solo desde este punto de vista, sino también personal (100% de las sujetos) alcanzando reconocimiento social y buenas relaciones interpersonales. Además estas mujeres se encuentran luchando por aumentar su promoción a cargos de dirección, lo cual declaran ellas que es en la actualidad limitado y difícil (100% de las sujetos) debido tal vez a la presencia de dichos estereotipos sociales.

Conjuntamente el grupo de estudio hace alusión a la doble jornada laboral (100% de las sujetos), que podría estar representando una gran carga psíquica y necesidad de equilibrar estas responsabilidades, por lo que hacen mención a la necesidad de apoyo, ayuda y comprensión tanto del seno familiar como de la sociedad (88.8%) de las sujetos, lo cual podría brindarles una mayor satisfacción personal; además muestran cierto rechazo hacia el estilo de dirección que predomina actualmente, que según las referencias de las sujetos es autocrático, asignándole al dirigente habilidades tales como: comunicación, comprensión, humanismo y preparación profesional, más exigencia

(55.5% de las sujetos) por lo que tal vez presenten necesidad de emplear un estilo de dirección

democrático, para beneficiar su desempeño en el cargo y las relaciones con los subordinados.

A partir de aquí podríamos pensar que esta doble jornada de trabajo provoca que la mujer sea cada vez más sacrificada, disponiendo de muy poco tiempo para distracciones (100% de las sujetos) y para la atención a los hijos; en cuanto a este último aspecto quisiera referir que quizás existe cierto cambio en la subjetividad de las mujeres dirigentes encuestadas, aunque no lo expresan conductualmente, porque en sus prácticas cotidianas no son consecuentes, mencionando que la educación de los hijos es tarea de ambos padres(55.5% de las sujetos) y a su vez se manifiestan de forma negativa por no contar con el tiempo suficiente para atenderlos(44.4% de las sujetos).

Además de todo lo anteriormente referido se manifestaron ideas positivas en cuanto a la dirección como actividad, la cual pudiese estar reportando satisfacción ante el trabajo, además de nuevas experiencias y relaciones, más desarrollo profesional y personal.

Por otra parte encontramos 4 ideas que reflejan ciertas limitaciones (44.4% de las sujetos) para un adecuado desempeño del rol de la mujer dirigente, específicamente materiales, como por ejemplo la ausencia de recursos de trabajo como estímulos tanto para la jefatura como para los subordinados, lo cual a lo mejor se encuentra dificultando el trabajo de las mismas, también podríamos citar el transporte entre otras; mientras que 6 mujeres del grupo de estudio plantean no tener limitaciones de este tipo(66.6% de las sujetos) en el puesto de trabajo, sin embargo se refleja la necesidad de apoyo, ayuda y comprensión, más una necesidad de reconocimiento social y familiar (99.9% de las sujetos), lo cual ayudaría al crecimiento tanto profesional como personal, posibilitándoles equilibrar las responsabilidades.

Otro punto de análisis es la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la capacidad de dirección y su desempeño, un 88.8% de las sujetos apoyan dicho criterio, aceptando

plenamente la dirección del sexo femenino. De ahí podemos referir que el tipo de actividades que desempeñan las mujeres influye positivamente en su subjetividad,

favoreciendo a la ruptura de elementos tradicionales relacionados con la mujer en general y de modo específico a la mujer dirigente.

Por último el 100% de las mujeres estudiadas asumen y reflejan el trabajo que implica ser seleccionada como dirigentes, ante esto deben de esforzarse muchísimo, ya que según ellas es algo muy difícil y limitado (item12).

Además hacen referencia a una serie de vías de las cuales han adquirido la información necesaria para el desempeño de su rol de dirigente, podemos decir que, el 100% de las mujeres pertenecientes al grupo de estudio cuenta con una fuente de información que proceden de los medios más formales (cursos, postgrados e investigaciones científicas), aunque también existen algunas que han vivido experiencias anteriores en cargos de dirección, siendo estas la minoría.

Se expresaron en resumen 19 ideas diferentes, de ellas 7 negativas, (36.8%) guardando relación en su mayoría con la actividad de dirección, al acceso de la mujer a cargos superiores y a las responsabilidades que caen sobre estas tanto en el seno familiar como en el área profesional; mientras que aparecen 12 ideas positivas, (63.2%) reconociendo la significación social de la mujer dirigente y la autorrealización personal y profesional. Se expresaron 5 ideas con un sentido tradicional, en tanto se referían a la mujer como madre primeramente, esposa, dulce, tierna, comprensiva, aunque también se evidenciaron una serie de cualidades no tradicionales que nos hablan de una variación de pensamiento y comportamientos que favorecen el proceso de transición hacia una Representación no tradicional de la Mujer; en cuanto se considera como capaz de dirigir y realizar las actividades que se proponga, inteligente e independiente, valiente y preparada. En general se evidencia cierta insatisfacción ante determinados elementos que se encuentran afectando el acceso y la promoción de la mujer a cargos de dirección y su desempeño en dicha actividad.

Técnica Completamiento de frases.

Se utilizaron 7 indicadores explorados en la técnica, los cuales recogen las respuestas dadas por los sujetos.

1. Cualidades y funciones asignadas a la mujer (Ítems 1, 4, 5, 7, 12, 13, 14, 17).
2. Concepción de la mujer dirigente sobre la actividad de dirección (Ítems 2, 3, 11, 15, 18).
3. Rol que desempeña la mujer dirigente (Ítems 8, 9, 16).
4. Satisfacción o Insatisfacción en las áreas personal y profesional (Ítem 19).

En el resumen de ideas de esta técnica, anexo # 5 se reflejaron un total de 8 ideas con relación a las cualidades y funciones de la mujer, de las cuales 4 fueron positivas, como por ejemplo la capacidad de las mujeres para realizar cualquier actividad que se proponga (77.7% de las sujetos), además mostraron aceptación por la dirección femenina (88.8% de las sujetos), estos elementos pudiesen contribuir significativamente al desarrollo social e individual de dichas mujeres que pertenecen a nuestro grupo de estudio, además se hace mención de características tales como: ser independiente, capaz de asumir sus responsabilidades, teniendo como negativo solo 2 ideas, en tanto califican a la mujer como sacrificada, también ven la mujer ideal como un sueño masculino, como si fuese algo imposible; lo cual nos indica en este caso la posibilidad de que exista un ideal de mujer muy elevado, aunque en su mayoría valoran este ideal como la capacidad para ejercer las responsabilidades adecuadamente tanto en el área profesional como familiar (77.7% de las sujetos), lo cual se estaría reflejando como necesidad, pero no como un sueño imposible de lograr.

Solo en 2 frases hacen alusión a cualidades tradicionales, refiriéndose a la mujer como madre comprensiva, tierna, dulce, femenina, sencilla, bella, sacrificada, resaltándose la maternidad (100% de los sujetos); mientras se manifestaron 4 ideas no tradicionales, relacionadas en su mayoría a la mujer capacitada para realizar cualquier tarea que se plantee, valiente, inteligente independiente (100% de los sujetos), además de reflejar cierta igualdad al hombre, compartiendo funciones y responsabilidades domésticas (77.7% de los sujetos) y la educación de los hijos (55.5% de los sujetos), las cuales son inherentes a la mujer, siendo esta una forma de equilibrar responsabilidades y a su vez lograr mayor satisfacción personal. En cuanto a este aspecto podría haber presencia de un conflicto ambivalente, en cuanto al modo en que expresan sus pensamientos y la manera en que actúan, esto será posible conocerlo en la integración de los resultados obtenidos en las técnicas.

En cuanto a la actividad de dirección reflejaron la necesidad de un estilo de dirección donde prevalezca el compromiso con la actividad a realizar (dirección), la comprensión, comunicación, la justicia, humanismo, con buena preparación profesional y siendo ejemplo para sus subordinados, el cual podría ser nombrado, “estilo de dirección democrático”, (ítems 2, 3 15, 18).

En cuanto al rol que desempeña la mujer dirigente podemos observar como muestran inconformidad por el poco tiempo que disponen para otras tareas como la atención a sus hijos (44,4% de los sujetos) y al hogar (55.5% de los sujetos), donde tienen responsabilidades que cumplir; las cuales se incrementan junto a las pertenecientes al trabajo, por lo que la mujer tiene tendencia a sentirse sobrecargada y desgastarse mucho para desempeñarse adecuadamente. No solo se expresan estas ideas negativas, conjuntamente refieren contar con la misma capacidad que el hombre para dirigir, incluyendo la aceptación de la mujer dirigente; junto a una serie de cualidades no tradicionales ya mencionadas como la independencia para asumir sus responsabilidades sociales.

Podemos observar de manera general algunos resultados obtenidos en el análisis de dicha técnica.

✓ 8 ideas acerca de la mujer liberar, 4 como positivas, 3 negativas y 1 neutral; donde solo 4 tuvieron un sentido no tradicional, aceptándose a la mujer liberal como tal.

✓ 9 ideas relacionadas con la mujer como madre, ninguna en sentido negativo, al contrario se aludió a su importancia social, el amor, comprensión y apoyo que le brindan a sus hijos, con un carácter totalmente tradicional, reflejando la entrega incondicional de educar, amar y atender a sus hijos.

✓ 9 ideas asociadas al matrimonio 7 positivas y 2 negativas. Las primeras refieren la importancia del matrimonio como institución social, necesaria para formar una familia y vivir en armonía, conceptos bastante tradicionales, mientras que las negativas lo ven como impedimento para su desarrollo personal.

✓ 9 ideas asociadas al hogar, todas positivas, considerando este sitio como lugar y espacio de tranquilidad, amor, relajación, para descansar y compartir con la familia.

✓ 9 ideas que guardan relación con la educación de los hijos, 2 positivas, considerándolo como actividad sistemática y de cuidado; 1 negativa refiriendo que es mucha responsabilidad y 5 ideas no tradicionales donde se refleja la educación de los hijos como tarea de ambos padres y una mujer que comparte esta última idea, pero además agrega la responsabilidad que tiene la familia y la sociedad en la educación de los mismos.

En general se evidencian un gran número de elementos positivos, con relación a la actividad de dirección y a la mujer en su desempeño, solo se evidenciaron 2 ideas negativas con relación a la presencia de doble jornada laboral, lo cual pudiese estar debido principalmente, por el gran número de responsabilidades que llevan consigo.

Además resaltaron las cualidades y funciones no tradicionales de la mujer, aunque quedan elementos tradicionales en la subjetividad de las mujeres dirigentes, por lo que podríamos hipotetizar que la Representación social de la mujer dirigente en cuanto a su rol se encuentra atravesando por un proceso de evolución cada vez más avanzado, específicamente en la mujer dirigente.

Se realizó el análisis de la técnica, Escala de Distancia Social, la cual ayudará a conformar la dimensión actitudinal a partir de los siguientes indicadores.

1. Vínculo cercano con la mujer dirigente (Ítems 1 y 2).
2. Nivel concreto de dirección (Ítems 3, 4, 11, 19, 23, 25).
3. Igualdad entre liderazgo femenino y masculino (Ítems 12, 14, 17, 21).
4. Capacidad de organización (Ítems 6, 7, 13, 14, 16, 22, 24).
5. Patrón masculino de dirección (Ítems 5, 9, 10).
6. Apoyo familiar (Ítems 15, 18, 20).
7. Liderazgo (Ítem 8).

Vínculo cercano con la mujer dirigente.

Se evidencia una actitud favorable hacia el poseer vínculo cercano con mujeres dirigentes, admitiéndose en la mayoría de los casos (7 sujetos) ser dirigidos por una mujer, así como que sus hijas ocupen cargos de dirección, la cual fue aceptada por la totalidad del grupo de estudio (ítems 1 y 2).

Nivel concreto de dirección.

Se evidencia una actitud favorable hacia la presencia femenina en niveles superiores de dirección, tanto en el país como en una unidad militar de manera específica (ítems 3, 4, 11, 19, 23, 25).

Igualdad entre liderazgo femenino y masculino.

Se evidencia una mayor aceptación en dicha categoría por parte de las mujeres dirigentes, ya que ven como positivo el hecho de que se le exija en igualdad de sexos (ítem 21) y se le valore al igual que a un hombre (ítem 17), además de aprobar la dirección femenina en centros donde predominen ya sea hombres o mujeres (Ítems 12 y 14). Como podemos ver se refleja la lucha de la mujer por ocupar un espacio en la sociedad, demostrando su capacidad de equidad junto al hombre en las actividades, en este caso específico, de dirección, además de demostrar que pueden acceder a cargos directivos. De aquí podemos decir que se evidencia una transformación subjetiva y conductual en dichas mujeres, ya que se encuentran desempeñándose en cargos de dirección.

Capacidad de organización.

Se muestra rechazo ante la cualidad de desorden en la mujer, además de no aceptar anteponer el desempeño de su cargo ante otras actividades en las áreas personal, profesional y familiar (ítems 6, 7, 13,16); mientras que en el caso del ítem 24 existe aceptación solo por una mujer y medianamente, (ver anexo # 8).

Este rechazo puede estar dado por la necesidad de establecer un equilibrio ante las responsabilidades que llevan estas mujeres en las tres áreas mencionadas con anterioridad (personal, profesional y familiar), ítem 14; más la posibilidad de lograrlo, de manera que no influye negativamente el cargo en la vida de las sujetos, ni impide la promoción y acceso de las mismas a niveles superiores de dirección, siempre y cuando sepan organizar sus labores, aceptando la dirección femenina (ítems 22).

Por lo que podemos apreciar, prima la necesidad insaciable de autorrealización personal a partir del desempeño profesional, sin cruzar del todo los límites de las funciones tradicionales de la mujer, o sea que aún piensan que la atención a la familia y al hogar es responsabilidad de la mujer, lo cual no pueden abandonar (ítem 24).

En fin, las mujeres dirigentes consideran por lo general su rol, no como simple deber, sino como un espacio de realización, aumentando la satisfacción personal, pero también un reconocimiento familiar y social.

Patrón masculino de dirección.

Las mujeres pertenecientes al grupo de estudio asumen cualidades tradicionales casi en su totalidad aceptando características tales como, delicadeza y ternura (ítem 5); no muestran una actitud negativa ante la presencia de estas cualidades comúnmente asignadas a la mujer, aún cuando se encuentra realizando actividades que socialmente son designadas a los hombres, lo cual favorece un acercamiento de la mujer a cargos de dirección, sobre la base de sus propias cualidades y aptitudes.

Por otro lado muestran un evidente rechazo al descuido de su aspecto personal y a cualidades tales como, que la mujer dirigente sea autoritaria e impositiva (ítems 9 y 10); lo cual nos habla en cierta medida a favor de un estilo de dirección democrático. Sin embargo, podemos referir que la actitud ante estas proposiciones pudiese estar relacionada con el hecho de que no se asocia a las cualidades dulzura, comprensión y delicadeza, cualidades que ellas piensan que deben caracterizar a las mujeres.

Apoyo familiar.

Se evidencia en general una actitud favorable hacia el apoyo familiar a la mujer dirigente. Por una parte, se acepta medianamente que esta llegue tarde al hogar, en tanto sacrifican el tiempo para la realización de otras actividades.

Además las mujeres consideran que el apoyo y la comprensión familiar deben estar presentes, para cuando requiera el trabajo, pues apartar algunas preocupaciones relacionadas con el hogar; lo que refleja la idea de que solo cuando se necesite relegar las atenciones al hogar para destinarlo al cargo. Además se ve como las mujeres dirigentes necesitan equilibrar las responsabilidades, aceptando que una de las vías para lograrlo es contando con la comprensión y ayuda del seno familiar, de hecho en su mayoría no aceptan que la atención al hogar y la familia sea responsabilidad solo de ellas (ítem 20), por lo que podemos decir que existe cierto cambio en la subjetividad y conducta de las mismas.

Liderazgo.

Se rechaza en gran medida como cualidad de la mujer la poca inteligencia (ítem 8), considerándose como elemento necesario para el desempeño del rol como dirigente, sintiéndose capaces de acceder a altos niveles de dirección y funcionar adecuadamente en ellos.

Integración general.

Hasta aquí hemos analizado, la información obtenida en cada una de las técnicas, ahora se realizará una integración de toda la información, donde se evidencien los puntos de contacto entre las ideas referidas en la investigación y a su vez se da respuesta a los objetivos trazados en la investigación.

La Representación Social del rol de la mujer dirigente en la sociedad en nuestro grupo de estudio, gira alrededor de la mujer actual, la cual se caracteriza por ser emprendedora, independiente y capaz, pero además con una doble jornada laboral, la cual necesita equilibrar, es decir las tareas en la casa, la atención a su familia y en especial a sus hijos y en el trabajo donde se esfuerza y sacrifica por ganar en espacio, o sea, aumentar el espacio que les fue negado por mucho tiempo y que ahora, se encuentra regulando el comportamiento de las mismas.

Nos encontramos ante mujeres que perciben la transformación por la que se encuentran pasando, con una mayor independencia de los hombres, gracias a sus propias capacidades para desarrollarse individualmente, aunque reconocen que aún el rol de la mujer dirigente en la sociedad se encuentra limitado por la presencia de obstáculos subjetivos (creencias y estereotipos sociales) y objetivos (ausencia de estimulación material), que perturban el funcionamiento de las mismas en su cargo como dirigentes.

También podemos citar los resultados referidos en las diferentes dimensiones de esta representación, en los que corroboramos la valoración que se hace de la mujer como ese ser delicado, comprensivo, tierno y sacrificado, y a su vez es capaz, preparada, independiente, fuerte y valiente. Estos hallazgos, pudiéramos plantear que también están muy relacionados con el papel que le ha tocado jugar a la mujer en estos tiempos tan difíciles para la vida de nuestra sociedad. Además, la fuerte creencia en la doble jornada de la mujer, se ha convertido en una situación de sobrecarga para las mujeres, que se sacrifican y desgastan extremadamente para darle cumplimiento a ambas.

O sea, que ya no estamos en presencia de esa representación social tradicional que tiene un fuerte arraigo en las diferencias genéricas, sino que ésta se va constituyendo sobre elementos de transformación que hacen más favorable la imagen de las mujeres. Aún subsisten ideas de carácter tradicional, como lo son la belleza, sencillez, el papel de madre, las cuales son vistas como elementos positivos pertenecientes a las féminas, pero que poco a poco hemos ido flexibilizando y problematizándonos otros, lo cual permitiría nuevas modificaciones, aunque debemos tener en cuenta que estamos en presencia de un grupo de mujeres homogéneo en cuanto a la edad, que se encuentra atravesando la etapa de desarrollo adulto medio etapa donde va siendo difícil desprenderse de toda una serie de creencias y prejuicios que ya forman parte de sus obviedades, de su vida cotidiana, esto podría estar explicando la presencia de cualidades y funciones tradicionales tanto en la subjetividad de las mismas como de su conducta.

En cuanto al estado civil no podemos decir que se encuentra influenciando en dicho grupo, porque en cuanto a este aspecto las mujeres se caracterizan por la heterogeneidad. O sea, sabemos que existen 4 mujeres solteras, el mismo número de casadas y una divorciada, sin embargo, sus concepciones, valores y acciones son bastante semejantes, encaminadas por una misma línea, es decir que en cuanto a esto último existe homogeneidad.

Entonces podemos hacer ya alusión a la estructura de la Representación social.

La dimensión informativa se conformará sobre la base de (47) ideas diferentes:

- ✓ 13 ideas referidas a las cualidades y funciones asignadas a la mujer.
- ✓ 7 ideas referidas al acceso de la mujer a cargos de dirección.
- ✓ 5 ideas referidas al rol que desempeña la mujer dirigente.
- ✓ 7 ideas que caracterizan el estilo de dirección que predomina.

✓ 4 ideas referidas a la satisfacción o Insatisfacción en las áreas personal y profesional.

✓ 3 ideas referidas a las limitaciones para el desempeño del rol de dirigente.

✓ 6 ideas que caracterizan la concepción de la mujer dirigente sobre la actividad de dirección.

✓ 2 ideas que caracterizan la procedencia de la Información para su desarrollo profesional.

Del total:

✓ 27 ideas son positivas.

✓ 9 ideas son negativas.

✓ 7 ideas tradicionales.

✓ 11 ideas no tradicionales.

Las ideas positivas giraron en torno mayormente a las cualidades de la mujer y a la misma desempeñando cargo de dirección, de ahí que se acepte la actividad de dirección femenina, se considere a la mujer con capacidad para realizar cualquier tarea incluyendo la de dirección y se le adjudiquen una serie de características positivas.

Las ideas negativas manifestaron insatisfacción ante el estilo de dirección imperante, el cual describen dichas mujeres como autocrático evidenciándose necesidad de un estilo democrático y ante las responsabilidades tanto de las actividades del cargo como las

domésticas, las cuales necesitan equilibrar, además de encontrarse afectando no solo el desempeño profesional, sino también su vida personal.

Además, podríamos decir que la mayor representatividad del grupo de estudio cuenta con una procedencia de información en cuanto al cargo en parte por las vivencias anteriores en cargos directivos, esto lo podemos corroborar en la planilla de datos (anexo # 5). Además de la preparación mediante fuentes más formales (cursos e investigaciones científicas), siendo esta última la manifestada por la totalidad del grupo de estudio como elemento positivo, (anexo # 6).

Por último se evidencian una serie de funciones y cualidades no tradicionales asignadas a la mujer que sobrepasan las cualidades que permanecen aún como tradicionales, aunque no se encuentran todas de manera explícita. De aquí que podamos hipotetizar que nuestro grupo de estudio presente una representación social de la mujer en transición.

Los principales resultados obtenidos para formar parte de la **dimensión actitudinal** de la representación del rol de la mujer dirigente son:

En general la actitud hacia la mujer dirigente es positiva según las 7 indicadores de análisis. Las actitudes que se manifiestan están relacionadas con aceptación del vínculo con las mujeres dirigentes, aceptación del liderazgo femenino a altos niveles de dirección, aceptación de la igualdad ante la capacidad tanto en hombres como mujeres para dirigir, aún cuando rechazan el estilo de dirección masculino (autocrático), aceptación de la capacidad de organización de la mujer dirigente, aceptación de la necesidad de apoyo y comprensión por parte de la familia a la mujer dirigente.

Las ideas más significativas asociadas a las mujeres pertenecientes al grupo de estudio son:

- ✓ Presencia de trabas socioculturales que diferencian la situación de la mujer dirigente con respecto al hombre dirigente, estando estas en desventaja.

✓ Se concede la misma importancia tanto a la profesión como al desempeño del cargo y al seno familiar.

✓ Se reconoce el valor del apoyo por parte de la familia a la mujer dirigente, lo cual le permite desempeñar su cargo sin exceso de preocupaciones en el hogar.

Sin embargo se evidencia una contradicción, la mujer dirigente no desea separarse de sus responsabilidades, entre las funciones tradicionales asignadas a la mujer y su rol como dirigente. De esta manera, la mujer pues se siente sobrecargada; por lo que es de suma importancia lograr una mejor organización de su tiempo y sus responsabilidades. De esta manera se manifiesta un conflicto entre las funciones tradicionales asignadas a la mujer y su rol como dirigente. Por lo que es de suma importancia lograr una gran organización del tiempo y las responsabilidades de las mujeres dirigentes.

A continuación presentamos como queda conforma finalmente la dimensión, **campo de representación**.

Núcleo Figurativo.

1. Doble jornada de trabajo de la mujer dirigente (100%).

Presencia de responsabilidades y exigencias tanto en el puesto de trabajo como en el seno familiar.

2. Mujer bella, femenina, comprensiva, sencilla, inteligente, sacrificada, capaz, emprendedora, responsable, independiente (100%).

3. Mujer con capacidad para procrear, como sinónimo de maternidad (100%).

4. Los dirigentes en general presentan, necesidad de compromiso, responsabilidad, comprensión, preparación profesional, comunicación, entre otras y en el caso de la mujer dirigente, estas más mantener la feminidad (100%).
5. Promoción de la mujer a cargos de dirección difícil y limitado (100%). Las mujeres deben demostrar sus bastos conocimientos, no tener limitantes familiares, etc.
6. Posibilidad de la mujer para realizar cualquier actividad (88.8%), incluyéndose la actividad de dirección en sí (88.8%), y la dirección femenina (77.7%).
Aceptando que sus descendientes (hijas) sean dirigentes.
7. Necesidad de apoyo, ayuda y cooperación familiar y social para el buen funcionamiento de la mujer dirigente (77.7%).
Ayuda en las tareas domésticas y reconocimiento de su labor, por parte de la familia y la sociedad.
8. Necesidad de autorrealización profesional y personal (66.6%). Mantenerse actualizadas y desarrollar sus conocimientos, aportar al futuro de los jóvenes, cuidar de la familia.

Campo Representacional.

- 1-La educación de los hijos es responsabilidad de ambos padres (55.5%).
- 2- Las responsabilidades del hogar como tarea de la mujer (55.5%).
- 3- Presencia de sacrificio y esfuerzo en la mujer dirigente (55.5%).
- 4- Necesidad de un estilo de dirección democrático (55.5%).

No aceptan a los dirigentes que solo sean exigentes con su trabajo, que no cuenten con el criterio de los subordinados, ni escuchan cuando es necesario.

5- Limitaciones y obstáculos objetivos (materiales), para un buen desempeño del rol como dirigente (44.4%).

Problemas de transporte, ausencia de estímulos materiales en el trabajo para motivar a los trabajadores.

6- Poca disponibilidad de tiempo para la atención a los hijos (44.4%).

Dedican más horas a actividades intelectuales que domésticas.

7- Presencia de tabúes y prejuicios sociales que influyen negativamente en la mujer dirigente (33.3%).

Entre los que se encuentran el machismo, el concepto de sexo débil a la mujer, etc.

Podemos ver como a pesar de la aceptación a la dirección femenina y vivenciarlo como algo positivo, esta se percibe como obstáculo para el desempeño adecuado de la mujer en otras esferas, existiendo cierta insatisfacción asociada a la actividad de dirección y a algunas condiciones externas a la misma. En este sentido, las funciones tradicionales asignadas a la mujer continúan permeando tanto la subjetividad como el comportamiento de las dirigentes estudiadas, aunque resaltan aún más las funciones no tradicionales en dichas mujeres, por lo que podríamos hablar de un proceso de transición en cuanto al rol de la mujer en la sociedad, específicamente las dirigentes pertenecientes al grupo de estudio, ya que se evidencian ciertos cambios al respecto, en tanto la mujer no solo favorece y se desempeña en cargos directivos, sino que se problematizan una serie de aspectos relacionados con ello.

En cuanto al vínculo hogar- profesión conocemos que la mujer dirigente se encuentra vivenciando la doble jornada laboral, teniendo conciencia de ello y a su vez aumentan las responsabilidades de las mismas, haciéndolas sentir cada vez más agobiadas por la sobrecarga que llevan consigo, sin embargo en las técnicas no se reflejaron limitaciones en el hogar para desempeñarse adecuadamente en sus cargos, por lo que podemos decir

que no presentan conflicto alguno en cuanto a este aspecto, pudiésemos decir que cuentan con el apoyo, la ayuda y cooperación de la familia, aspecto necesario que es de gran importancia para el buen funcionamiento de las mismas, para poder establecer un equilibrio entre sus responsabilidades en ambas esferas, además favorece un mayor desarrollo profesional y personal, lo cual no implica que desvíen la atención al seno familiar y en especial a los hijos, por lo que continúa marcando en gran medida el sentir y actuar de las mujeres pertenecientes a este grupo de estudio.

En tanto la maternidad continúa siendo el elemento más relevante que funciona de modo tradicional en la asignación a la mujer como aspecto positivo que las enorgullece y diferencia del hombre, característica única y propia de las mismas.

Es aquí que podemos ver como aún existen funciones tradicionales de las cuales las mujeres no logran separarse y a su vez exigen que se les valore en el puesto de trabajo en igualdad a los hombres, sintiéndose capaces de desempeñarse tan adecuadamente como el sexo masculino, defendiendo sus derechos de acceso a cargos directivos. Todo lo mencionado hasta aquí nos permite decir que hemos avanzado muchísimo en cuanto al lugar que ocupamos en la sociedad, no obstante falta aún un gran camino por recorrer, pero no podemos decir que estamos en presencia de una representación social de carácter tradicional, sino más bien en un proceso de transición.

Conclusiones.

I. La Representación Social de la mujer dirigente se encuentra permeada por la presencia de elementos tradicionales que forman parte de la subjetividad y se manifiestan en el comportamiento de las mujeres pertenecientes al grupo de estudio, provocando una sobrecarga en las mismas, aunque estos elementos tradicionales coexisten con un gran número de cualidades y funciones de carácter no tradicional que se encuentran regulando en gran medida el comportamiento de las mismas en las diferentes áreas de la vida (personal, profesional, familiar).

II. La Representación Social de la mujer dirigente queda conformada de la siguiente manera:

Núcleo Figurativo.

1- Doble jornada de trabajo de la mujer dirigente (100%).

Presencia de responsabilidades y exigencias tanto en el puesto de trabajo como en el seno familiar.

2- Mujer bella, femenina, comprensiva, sencilla, inteligente, sacrificada, capaz, emprendedora, responsable, independiente (100%).

3- Mujer con capacidad para procrear, como sinónimo de maternidad (100%).

4- Los dirigentes en general presentan, necesidad de compromiso, responsabilidad, comprensión, preparación profesional, comunicación, entre otras y en el caso de la mujer dirigente, estas más mantener la feminidad (100%).

5- Promoción de la mujer a cargos de dirección difícil y limitado (100%).

Las mujeres deben demostrar sus bastos conocimientos, no tener limitantes familiares, etc.

6- Posibilidad de la mujer para realizar cualquier actividad (88.8%), incluyéndose la actividad de dirección en sí (88.8%), y la dirección femenina (77.7%).

Aceptando que sus descendientes (hijas) sean dirigentes.

7- Necesidad de apoyo, ayuda y cooperación familiar y social para el buen funcionamiento de la mujer dirigente (77.7%).

Ayuda en las tareas domésticas y reconocimiento de su labor, por parte de la familia y la sociedad.

8- Necesidad de autorrealización profesional y personal (66.6%). Mantenerse actualizadas y desarrollar sus conocimientos, aportar al futuro de los jóvenes, cuidar de la familia.

Campo Representacional.

1- La educación de los hijos es responsabilidad de ambos padres (55.5%).

2- Las responsabilidades del hogar como tarea de la mujer (55.5%).

3- Presencia de sacrificio y esfuerzo en la mujer dirigente (55.5%).

4- Necesidad de un estilo de dirección democrático (55.5%).

No aceptan a los dirigentes que solo sean exigentes con su trabajo, que no cuenten con el criterio de los subordinados, ni escuchen cuando es necesario.

5- Limitaciones y obstáculos objetivos (materiales), para un buen desempeño del rol como dirigente (44.4%).

Problemas de transporte, ausencia de estímulos materiales en el trabajo para motivar a los trabajadores.

6- Poca disponibilidad de tiempo para la atención a los hijos (44.4%).

Dedican más horas a actividades intelectuales que domésticas.

7- Presencia de tabúes y prejuicios sociales que influyen negativamente en la mujer dirigente (33.3%).

Entre los que se encuentran el machismo, el concepto de sexo débil a la mujer, etc.

III. La dimensión informativa está conformada de la siguiente forma, de 47 ideas:

✓ 13 ideas referidas a la mujer bella, comprensiva, sencilla, inteligente, sacrificada, capaz, procreadora, emprendedora, independiente.

✓ 9 ideas referidas al acceso de la mujer a cargos directivos difícil y limitado.

✓ 7 ideas referida a la mujer dirigente con doble jornada laboral.

✓ 7 ideas que describe al dirigente como ser comprensivo, comunicativo, preparado profesionalmente, responsable y ejemplar.

✓ 5 ideas referidas a la importancia de la realización personal y profesional.

✓ 3 ideas referidas a las limitaciones materiales como el transporte y estimulación.

✓ 3 ideas sobre la preparación para dirigir mediante cursos, postrados, capacitaciones institucionales y experiencias anteriores.

Del total de ideas diferentes:

✓ 27 ideas son positivas.

✓ 9 ideas son negativas.

✓ 7 ideas tradicionales.

✓ 11 ideas no tradicionales.

Luego de estos puntos de contacto podemos decir que se acepta la dirección femenina y se manifiesta cierta insatisfacción ante el estilo de dirección que las mujeres vivencian como predominantes, el cual se caracteriza por ser autocrático y ante la gran carga de responsabilidades tanto de las actividades del cargo como las domésticas, o sea la doble jornada laboral, la cual no influye negativamente en el desempeño profesional de las mismas, ya que cuentan con la ayuda y cooperación de sus familiares. Sin embargo existen una serie de limitaciones socioculturales, creencias y prejuicios, como el machismo, que si influyen negativamente en el buen desempeño de estas en las áreas mencionadas con anterioridad.

Se evidencia además la presencia de elementos tradicionales y no tradicionales con relación a la mujer, las cuales resaltan indicando una contradicción en cuanto a los roles y cualidades femeninas, lo cual apunta a un proceso de transición, de cambio subjetivo en este sentido.

IV. El grupo de estudio cuenta con una procedencia de información en cuanto al cargo en parte, por las vivencias anteriores en cargos directivos, además de la preparación mediante fuentes más formales (cursos e investigaciones científicas), siendo las informaciones procedentes de medios formales la que predomina en el grupo de estudio.

V. La actitud hacia la actividad de dirección femenina del grupo de estudio es en sentido general positiva, aunque existen una serie de creencias y prejuicios sociales que diferencian la situación de la mujer dirigente con respecto al hombre, como es la doble jornada laboral mencionada anteriormente, por lo que es de suma importancia el apoyo, la ayuda y comprensión social y familiar, y en cuanto al último caso es fundamental para el desarrollo y crecimiento profesional y personal de estas mujeres dirigentes.

Recomendaciones.

- I. Extender el estudio del tema Género y Poder a otras esferas y sectores sociales, con el fin de conocer con mayor profundidad cómo se expresa este en un ámbito más general.

- II. Trabajar promoviendo en las mujeres la toma de conciencia, del actual proceso de transformación que se está dando acerca del rol de las mismas en la sociedad.

- III. Realizar investigaciones en otros organismos políticos y de masas tratando de establecer comparaciones en lo que se refiere a la subjetividad de las mujeres representantes de los mismos y a la presencia o no de cualidades y funciones tradicionales que constituyan situaciones discriminatorias para las mismas en las esferas profesional, familiar y social.

Bibliografía.

1. Aguilar, Carolina, Perla Popowski, Mercedes Verdeses (1996) *Mujer, Período especial y vida cotidiana*, Revista Temas No. 5, pp.11-15, La Habana.
2. Alemañy Aguilera, Nieves. 1994. "Mujer y Poder: las cubanas en el gobierno popular".
3. Alonso, Yaisel. 2004. "Historia de la Psicología de género en Cuba, realizando un mayor énfasis en el género femenino". Trabajo de curso. Facultad de Psicología.
4. Álvarez Aguilera, Camila. 1998. "Mujer profesional: los retos hacia un cambio". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
5. Álvarez Arce, Mauricio. 1999. "Subjetividad y realidad social: otra aproximación sociológica". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
6. Álvarez Ledesma, Lisset. 1999. "Género y poder. Un estudio de la Representación Social de la mujer dirigente en profesoras de la Universidad de la Habana". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
7. Banch, Maria Auxiliadora. 1990. "Las representaciones sociales: sugerencias sobre una alternativa teórica y un rol posible para los psicólogos sociales en Latinoamérica". Editorial universidad de Guadalajara.
8. Bess Parra, Lidia. 1997. "La representación social del rol femenino en un grupo de profesionales cubanas". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.

9. Caram, Tania (1996) *La Mujer cubana y la participación social: educación y ciencia*, Tesis de Maestría, Programa FLACSO Cuba, Universidad de La Habana, La Habana.
10. CEA (Centros de Estudios de América). 1994. "Sistemas políticos, poder y sociedad". Editorial Nueva Sociedad Caracas.
11. De la Torre, Silvio. 1965. "Mujer y sociedad". Editorial Universitaria.
12. Engels, Federico. 1963. El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado".
13. Espín, Vilma (1995) *Anticipos de un congreso femenino*, Periódico Granma, La Habana
14. Figs, Eva. 1972. "Actitudes patriarcales: las mujeres en la sociedad". Alianza Editorial, S.A.
15. Foucault. 1982, citado en Hernández, Yuliuva. "Acerca del género como categoría analítica". Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad Complutense de Madrid. 13- 2006.
16. FMC. 1995. "Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Informe de la representación de Cuba".
17. FMC. 1996. "Las cubanas: de Beijing al 2000".

18. FMC. 1998. "Plan de acción nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing". Editorial de la Mujer.
19. Gaarder, Jostin. 1999. "El mundo de Sofía". Ediciones Especiales. Instituto Cubano del Libro.
20. González Rey, Fernando. 1985 "Psicología de la Personalidad". Editorial Pueblo y Educación.
21. González Rey, Fernando. 1996. "Problemas epistemológicos de la Psicología". Editorial Academia.
22. Grecchi, Ada. 1994. "Mujeres y poder económico" en "Mujeres y Poder". IUEM (Instituto Universitario de Estudios de la Mujer).
23. Herrera, Ricardo. 1998 "Representación Social de la mujer en 3 generaciones de mujeres". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
24. Ibáñez García, Tomás. 1988. Ideología de la vida cotidiana". Sendai Ediciones.
25. Jessop, Bob. 1972. "Orden social, reforma y revolución". Editorial Tecno.
26. Lagarde, Marcela. 1996. "La multidimensionalidad de la categoría Género". Instituto de Investigaciones económicas. UNAM.
27. Lamas, Marta. "Uso, dificultades y posibilidades de la categoría género. En el género, la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG; Programa Universitario de Estudio de Género. México, 2003, P: 327-366.

28. Mas, Sara. 2000. "Tenemos que seguir construyendo la cultura de la justicia y la igualdad" en Periódico Granma. 7- 03-2000. P-3.
29. MINSAP (2003) Anuario Estadístico de Salud 2002. La Habana.
30. Naciones Unidas. 1995. "Informe de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer". FMC.
31. Pérez Izquierdo, Victoria. 1998. "La población en riesgo de Cuba desde una perspectiva de género" en rev. "Cuba: investigación económica." Año 43. Julio-Septiembre.
32. Popowski Casaña, Perla. 1998. "Estadísticas sobre las mujeres cubanas". Centro de estudios de la Mujer. FMC.
33. Rivera Duboué Yaima. 2002. "Representación Social". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
34. Rodríguez Eduarte, Yamila. 2000. "Cubanas a todo riesgo" en Periódico Juventud Rebelde. 7- 03-2000.
35. Rodríguez, Gregorio, Gil Javier, García Eduardo. 2002. "Metodología de la investigación cualitativa". Ediciones La Habana.
36. Solano, M. 2000. "Género y Poder: un estudio de la Representación Social de la mujer dirigente, su rol en la Universidad de la Habana". Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología.
37. Trista Pérez, Boris. 1985. "Dirección en los Centros de Educación Superior". Ediciones La Habana.

38. Valcarcel, Amelia. 1994. "El concepto de Igualdad". Editorial Pablo Iglesias.
39. Vaz Pinto, M. Luiza. 1994. "La mujer y el poder económico" en Mujeres y Poder. IUEM (Instituto Universitario de la Mujer).
40. Verdecas, Mercedes. 1992. "Mujeres latinoamericanas en cifras". FLACSO.

Sitios Web.

1. Lagarde, Marcela. 2003. "Clase género y poder", http://ged.hn/clase_genero_poder.htm, 3-04- 2007
2. Lagarde, Marcela. 2003. "Ayer y hoy", http://ged.hn/ayer_hoy.htm, 3-04- 2007.
3. Álvarez Suárez, Mayda. s/a. <http://www.yorku.ca/ishd/CUBA.LIBRO.06/DEL/CAPITULO23.pdf>, 16-01-2007

Anexos.

Anexo # |

Planilla de datos:

- 1- Edad:
- 2- Facultad o centro:
- 3- Profesión:
- 4- Ocupación actual:
- 5- Tiempo de experiencia laboral:
- 6- Tiempo de experiencia de trabajo actual:
- 7- Grado científico:
- 8- Cargos que desempeña en su centro laboral:
- 9- Tiempo durante el que ha desempeñado el cargo:
- 10- Experiencias anteriores como dirigente: SÍ ____ NO ____
- 11- Organizaciones a las que pertenece:
- 12- Cargos que ocupa en ellas:
- 13- Estado civil:
- 14- # de hijos:
- 15- Personas con las que convive:
- 16- Tiempo dedicado al trabajo doméstico:
- 17- Tiempo dedicado al trabajo intelectual:

Anexo # 2

Entrevista

- 1- ¿Qué es para usted ser mujer?
- 2- ¿Qué es para usted ser mujer dirigente?
- 3- ¿Qué opina acerca del acceso de la mujer a cargos de dirección?
- 4- ¿De qué forma influye la asunción de cargos de dirección por una mujer en su vida personal y profesional?
- 5- ¿Qué le reporta a Usted el desempeño de su cargo en su vida tanto personal como profesional?
- 6- ¿Cómo describiría a la mujer actual?
- 7- ¿Cuáles son sus satisfacciones e insatisfacciones con respecto a su rol?
- 8- ¿Qué tiempo dedica a las actividades laborales y hogareñas?
- 9- ¿Qué significa ser una mujer independiente, hasta qué punto considera usted que lo es y cómo ha influido su rol como dirigente en lograr esta condición?
- 10- ¿Qué Principales limitaciones presenta en el desempeño del rol?
- 11- ¿Presenta usted limitaciones provenientes del hogar para el desempeño de su labor, cuales?

12- ¿Cómo fue designada para su cargo?

13- ¿Cuenta con la información necesaria para desempeñar su rol, cómo la adquirió?

14-¿A través de qué fuentes ha adquirido las principales nociones acerca de su rol?

15- ¿Qué características debe tener una persona para ocupar cargos de dirección?

16- ¿Cuáles debe tener la mujer específicamente?

Anexo # 3

Completamiento de frases:

A continuación aparecen una serie de frases inconclusas. Esperamos que Usted las complete con la mayor sinceridad.

- 1- Una mujer liberal
- 2- Los dirigentes
- 3- Para dirigir es importante
- 4- Una mujer puede
- 5- El matrimonio
- 6- Mi trabajo
- 7- El hombre dirigente
- 8- Me siento contenta de ser mujer porque
- 9- Una madre
- 10-El hogar
- 11-Una mujer dirigente
- 12-El hombre ideal es

13-Si me dirigiera una mujer

14-La mujer ideal es

15-Para ser dirigente

16-Mi mayor satisfacción como mujer

17-La educación de los hijos

18-Las mujeres dirigentes en el futuro

19-Lo más importante para una mujer

Anexo # 4

Escala de distancia social

Marque con una cruz en las rayitas según la respuesta se acerque más a SI, NO o sea

Intermedia.

Admitiría...

SI

NO

1- Que mi hija fuera dirigente

___ _ _ _ _

2- Que mi jefe inmediato sea una mujer

___ _ _ _ _

3- Que una mujer fuera ministra

___ _ _ _ _

4- Que una mujer dirija una organización de masa a nivel nacional

___ _ _ _ _

5- Que una mujer dirigente fuera tierna y delicada

___ _ _ _ _

6- Que una mujer dirigente fuera desordenada

___ _ _ _ _

7- Que una mujer dirigente priorice el cargo y relegue las tareas domésticas y personales así como la profesión

— — — — —

8- Que una mujer dirigente fuera poco inteligente

— — — — —

9- Que una mujer dirigente fuera autoritaria e impositiva

— — — — —

10- Que una mujer dirigente descuide su aspecto personal

— — — — —

11- Que una mujer dirija una organización política a nivel nacional

— — — — —

12- Que una mujer dirija una organización donde predominen hombres

— — — — —

13-Que una mujer dirigente priorice la profesión y relegue el cargo y las tareas domésticas y personales

— — — — —

14 – Que una mujer dirija una organización donde predominen mujeres

— — — — —

15- Que una mujer dirigente no tuviera apoyo y comprensión familiar

— — — — —

16- Que una mujer dirigente priorice las tareas domésticas y personales y relegue el cargo y la profesión

— — — — —

17- Que a una mujer dirigente se le valore igual que al hombre dirigente

— — — — —

18 – Que una mujer dirigente llegue tarde al hogar

— — — — —

19 – Que el Jefe superior de la Unidad fuera una mujer

— — — — —

20 – Que la mujer dirigente fuera la única responsable de su hogar y de familia

— — — — —

21 – Que a una mujer dirigente se le exija igual que al hombre dirigente

— — — — —

22 – Que la mujer equilibre el cargo con su profesión y las actividades de la casa y personales

— — — — —

23 – Que hubiesen más mujeres en altos niveles de dirección

— — — — —

24 – Que la mujer dirigente permita que otro atienda la familia y el hogar por ella

— — — — —

25 – Que los jefes cuadros sean mujeres

— — — — —

Anexo # 5

Tabla resumen de técnica, Planilla de Datos.

Sujetos	Edad	Estado civil				#hijos			Años de experiencia actual			Grado científico			Tiempo de direcc.		Experiencia anterior como dirigente	
		S	C	V	D	1	2	3	- 05	5-15	15+	L	D	M	-10	+ 10	Si	No
1	43		X					X	X			X			X		X	
2	43	X				X				X		X				X	X	
3	49		X				X			X		X			X		X	
4	39				X	X				X		X			X			
5	30	X							X			X			X			
6	42		X			X					X	X				X	X	
7	31	X				X			X			X			X			
8	53	X					X			X		X				X	X	
9	46		X				X		X			X			X			
total	41.7	4	4	0	1	4	3	1	4	4	1	9	0	0	6	3	5	

Anexo # 6

Tabla resumen de la técnica, Entrevista semiestructurada.

Ideas	1	2	3	4	5
Acceso de la mujer a cargos directivos como algo positivo.	X	X		X	X
Doble jornada laboral para la mujer dirigente como algo positivo.	X	X	X	X	X
Capacidad de la mujer para procrear como elemento positivo (carácter tradicional).	X				X
Dirigir reporta como actividad de desarrollo reconocimiento social y familiar.	X	X	X	X	X
Promoción de la mujer a cargos de dirección difícil y limitado (elemento negativo).	X	X	X	X	X
Referencia a cualidades y funciones tradicionales en la mujer (dulzura, feminidad, belleza, amor, procreación).	X	X			X
Presencia de sacrificio y esfuerzo en la mujer dirigente.	X	X			X
Capacidad de la mujer para dirigir y desempeñarse adecuadamente.	X	X	X	X	X
Referencia a cualidades y funciones no tradicionales (independiente, emprendedora, preparada, despojada de creencias y prejuicios sociales).	X	X		X	X
Poco tiempo disponible de la mujer dirigente para la distracción.	X	X	X	X	X
Presencia de tabúes y prejuicios sociales que influyen negativamente en la mujer dirigente.		X	X	X	
Igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la capacidad de dirección.		X	X	X	X
Limitaciones y obstáculos para un buen desempeño del rol como dirigente (materiales).	X	X			X
Necesidad de autorrealización personal y profesional.	X	X	X	X	X
Necesidad de apoyo, comprensión y reconocimiento social y familiar.	X	X	X	X	X
Necesidad de un estilo de dirección democrático (demandando escucha, comunicación, comprensión, humanismo, exigencia y preparación profesional).	X	X			X
Procedencia de la informaciones procedentes de conocimientos adquiridos a través de medios formales (post grados, cursos, investigaciones científicas, entre otras).	X	X	X	X	

Ideas	1	2	3	4	5	6
Capacidad de la mujer para realizar cualquier actividad que se proponga.	X	X	X	X	X	X
Aceptación de la dirección femenina.	X	X	X	X	X	X
Capacidad de la mujer para procrear (elemento tradicional).	X	X	X	X	X	X
Mujer con responsabilidades que cumplir en el hogar (elemento tradicional).		X	X		X	X
Igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la capacidad de dirección.	X	X	X	X	X	X
Necesidad de un estilo de dirección democrático, (demandando compromiso, comprensión, humanismo, sacrificio, comunicación y preparación profesional para dirigir).	X	X	X	X	X	X
Referencia a cualidades y funciones tradicionales asociadas a la mujer (madre, bella, dulce, tierna, sencilla, femenina, comprensiva, sacrificada).	X	X	X	X	X	X
Necesidad de autorrealización personal y profesional.		X		X	X	X
Necesidad de la mujer dirigente de equilibrar responsabilidades.		X	X	X	X	X

Anexo # 7

Tabla resumen de la técnica, Completamiento de frases.

Matrimonio como elemento patriarcal.			X	X	X	X
Presencia de cualidades y funciones no tradicional en la mujer (independencia, valentía e inteligencia).	X	X	X	X	X	X
La educación de los hijos como responsabilidad de ambos sexos.		X	X	X		X
Poco tiempo para la atención a los hijos y otras actividades.	X	X				X
Necesidad de apoyo, ayuda y cooperación tanto familiar como social.	X	X	X	X	X	X

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	2	1	4	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	3	1	1	1	1	1	
6	7	5	7	7	7	7	7	
7	7	7	7	5	4	7	7	
8	7	6	7	6	7	7	2	
9	5	4	7	4	5	7	7	
10	5	7	7	7	7	7	7	

Anexo # 8

Resultados de la técnica Escala de Distancia Social.

11	1	7	1	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	
13	7	7	7	6	4	7	7	
14	1	1	1	2	1	4	1	
15	6	7	7	7	6	7	7	
16	7	7	7	6	6	7	7	
17	7	1	1	1	1	1	1	
18	1	4	1	1	1	4	4	
19	1	1	1	1	1	1	1	
20	3	7	7	1	1	4	7	
21	7	1	1	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	1	1	4	
24	6	7	7	2	5	7	6	
25	1	4	1	2	1	4	4	