

SER –¿o no ser?– MUJER DIRIGENTE EN CUBA HOY. REALIDADES Y DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDENTIDAD AUTÉNTICA

Dalia Virgilí Pino

Facultad de Psicología. Universidad de La Habana

Resumen

El artículo constituye una sistematización de resultados de investigación sobre mujeres dirigentes de empresas que se han realizado en los marcos del Grupo de Investigación Psicología y Género (PSICOGEN) de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. Se realiza, desde la perspectiva de género, una caracterización del grupo mujeres dirigentes, y de la construcción identitaria genérico-profesional emergente de esta pertenencia. Además se definen retos y puntos a debate para quienes estudian hoy las identidades sociales y colectivas, y se fundamenta la pertinencia de avanzar hacia referentes interdisciplinarios.

Palabras claves: mujeres dirigentes, identidad, género, profesión, poder.

Abstract

The article is a systematization of the research results achieved by the Psychology and Gender Research Group (PSICOGEN, Spanish abbreviation) of the Havana University about the female managers of enterprises. A characterization of the female manager group as well as its gender-profession identity is made based on a gender perspective. In addition to this, challenges and debating points have been defined in order to study social and collective identities and it is supported by the need of moving toward interdisciplinary referents.

Key words: women managers, identity, gender, profession, power.

¿Qué es lo típico de una mujer que triunfa? ¿Es alguien que finge ser un hombre –porque es el único camino posible para todos– o es alguien que, al menos, intenta comportarse como si estuviera liberada del género?

PAULA NICOLSON, 1997.

*Para que las mujeres se asuman como un nuevo sujeto colectivo, tienen que incorporar un nuevo principio de identidad – un **nosotras**– que no interiorice el discurso del Otro.*

MARTA LAMAS, 2001.

La identidad constituye un tema de permanente y creciente interés en las investigaciones de ciencias sociales. Pareciera que sigue siendo significativo, aun en la vorágine o liquidez que caracteriza a la época moderna, ese sentido de coherencia, unicidad, referencia individual y/o grupal que es la identidad en líneas generales de conceptualización.

Este artículo intenta sistematizar los resultados de diversas investigaciones realizadas por la autora (Virgilí 2009, 2011, 2012, 2013) y otras colegas (Gálvez, 2011; González, 2011; Del Pino, 2011; López, 2013) miembros del Grupo de Investigación Psicología y Género (PSICOGEN) de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana sobre la construcción identitaria de mujeres dirigentes cubanas, en especial de aquellas que se desempeñan en el sector empresarial. En todos los casos

se empleó una metodología cualitativa de investigación psicológica, siendo los estudios de casos múltiples y los dispositivos grupales focales y de investigación-acción los métodos utilizados.

Esta línea de investigación se encuentra en un punto de desarrollo que permite hoy colocar una mirada macro a este grupo social cubano. Así se presenta en primer lugar una caracterización de esta identidad, bajo los siguientes ejes de interrogación: ¿qué caracteriza a las mujeres dirigentes de empresa? ¿Qué significa hoy ser mujer dirigente? ¿Qué ventajas tiene la pertenencia a este grupo y qué barreras y /o problemáticas enfrentan como generalidad? ¿Cuáles son los malestares subjetivos asociados a esta identidad? ¿Qué desigualdades se identifican respecto a sus pares varones? Debe destacarse que esta caracterización se realiza desde la perspectiva de género, lo que supone delinear aquellas peculiaridades grupales que devienen desigualdades y que las colocan a ellas en la posición subordinada de una jerarquía de género imperante, que es social-cultural e históricamente construida. Se visibilizan estas desigualdades como acción de compromiso con la necesidad de su deconstrucción.

En segundo lugar en el artículo se colocan puntos a debate pertinentes para continuar la reflexión y se fundamenta la importancia de avanzar hacia análisis interdisciplinarios que complejicen los saberes y los propios debates sobre las identidades en general y la identidad de género en particular: ¿cuáles son los entrecruzamientos simbólicos, institucionales, nacionales y de otras identidades que refuerzan la actual identidad como mujer dirigente? ¿Qué dispositivos políticos contribuyen a legitimar las desigualdades que estas suponen? ¿Qué peculiaridades y principios deben caracterizar a los dispositivos de intervención psico-social en este sentido? ¿De qué intervención estamos hablando? ¿Cómo resolver la tensión teórica entre identidades sociales e identidades colectivas? Estas y otras constituyen algunas líneas para el debate.

Se quiere sostener el valor que para la psicología social tienen los desarrollos que aquí se presentan en tanto disciplina que tiene como objeto estudiar la manera en que se organiza lo social y en consecuencia aborda especialmente los procesos de grupo, las relaciones entre estos y la dialéctica individuo-grupo-sociedad. Aquí se expone un saber en torno a las mujeres dirigentes como grupo y sobre la construcción identitaria que emerge de esta pertenencia, así como también las maneras en que los mandatos socio históricos de género coagulan, insisten, se reproducen en un espacio ocupacional concreto.

Algunos apuntes teóricos que permiten sentar referentes y posicionar la tensión identidad social-identidad colectiva al estudiar a las mujeres dirigentes:

En los estudios realizados hemos sostenido la viabilidad del concepto identidad genérico-profesional como esa que permite hablar de la especificidad grupal e individual como mujeres dirigentes y hombres dirigentes. Conceptualmente ha quedado definida de la siguiente manera: *sentido identitario individual y colectivo que articula la identidad de género y la identidad profesional. Se expresa como sentido de mismidad y pertenencia a la categoría mujer profesional u hombre profesional* (Virgilí, 2009, 2011, 2012).

Esta noción es defendida como identidad colectiva, lo que supone su existencia tanto a nivel macro y meso social –grupos, gremios, colectivos– como a nivel individual (Virgilí, 2011).

Las identidades colectivas constituyen “espacios socio-psicológicos de pertenencia que implican la existencia de características o elementos comunes que identifican y diferencian a un grupo de individuos de otros, una conciencia colectiva, sentido colectivo o representación compartida entre los miembros de tales agrupaciones, de que esos elementos o características los distinguen y diferencian, se expresa como un sentimiento de pertenencia a la agrupación social y, el conocimiento de dicha pertenencia junto a su significado valorativo y emocional” (De la Torre, 2001).

Ese espacio socio-psicológico consta de un sistema normativo-valorativo propio, existente con independencia de los sujetos individuales que conforman al grupo identitario y con antelación a que un sujeto se inserte a un grupo profesional o a una categoría social; por esta razón es posible que

hablemos de cómo son los dirigentes, o los profesionales de la psicología por ejemplo sin apelar a sujetos individuales.

Ahora bien, cuando un individuo subjetiva tales sentidos colectivos, establece continuidad con ese sistema de normas y valores y configura de ese modo su identidad se habla de la configuración de este sentido como componente de la personalidad. Esto implica que las identidades colectivas también pueden ser estudiadas como configuraciones personalológicas. El individuo se siente parte de, y esto determina que se autodefinan, se autocategorice como perteneciente a (De La Torre, 2001; Marcos, 2005).

Coincidimos con la Dra. Beatriz Marcos, quien sostiene que las identidades colectivas pueden ser estudiadas desde dos perspectivas o dimensiones de análisis (Marcos, B., 2005, p. 9):

- Como sentido identitario que caracteriza a un grupo.
- Como configuración subjetiva de la personalidad que surge y se desarrolla en la persona ante su incorporación al ámbito y/o grupo de referencia (profesional, genérico, barrial).

Una identidad colectiva involucra “la integración simultánea de creencias, representaciones, valores, afectos, actitudes, conductas y cualidades distintivas y diferenciadoras del sí mismo y del grupo social en cuestión” (De la Torre, C., 2001, p. 109).

Nuestros resultados de investigación han demostrado la existencia de un atravesamiento de género en la construcción de la identidad profesional-ocupacional dirigente, que implica la existencia de una delimitación grupal, podríamos decir subgrupos, a lo interno de esta categoría macro que sería dirigente. Tal delimitación tiene base en la diferencia sexual pero sus contenidos devienen de los mandatos y exigencias socio-históricos de género. Así, existen distinciones entre lo que es ser mujer dirigente y hombre dirigente, y esto se expresa tanto en la autodefinición individual (Virgilí, 2009, González, 2011; Del Pino 2011, López, 2012), como en la auto-categorización grupal (Gálvez, 2011) y en los procesos de auto-referencia y diferenciación entre uno y otro subgrupo (Virgilí, 2009; Virgilí 2012; 2013).

En este punto se hace válida la pregunta: ¿podríamos hablar de una identidad social al referirnos a las mujeres dirigentes? ¿Qué desarrollos teóricos y qué realidades sostienen la tensión identidad social-identidad colectiva cuando se trata de estudiarlas a ellas?

¿Qué tienen en común las nociones identidad social e identidad colectiva y qué las distingue?

A los efectos de este análisis¹ como punto común se identifica que en ambos casos se hace referencia a sentidos identitarios de agrupaciones que para definirlos no necesitan funcionar cara a cara. Así, es posible hablar de la colectividad en ambos casos, si como concepto de colectivo entendemos este modo de agrupamiento que no se sostiene en el número de sus miembros sino en el compartir sentidos y significados que operan procesos de categorización² y autocategorización.³

Ahora bien, en los estudios realizados sobre identidades sociales, al menos en la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana (Pañellas, 2012; Torralbas y Rodríguez, 2001; Curbelo, 2012; Del Llano, 2012 en Pañellas, 2013; y Alvarado, 2013) se sostiene que una identidad social identifica a los grupos que organizan una sociedad determinada y que sus integrantes, tanto en lo individual como en lo grupal, ubican como pertenecientes a tal sistema de organización social (Pañellas, 2013).

Esas investigaciones, que han sido en lo fundamental sobre la estructura socio-clasista cubana, ubican al grupo dirigente como uno de estos, pero no al grupo mujeres dirigentes, lo que permite afirmar que no es un grupo nominal emergente de manera espontánea por el resto de los grupos. Sin embargo, tales autores(as) plantean también que existen emergentes clasificatorios que apuntan a distinciones y desigualdades con base en órdenes de género y raza (Pañellas, 2013). Así, es posible decir, desde sus propios resultados que el orden de poder de género es un organizador de la sociedad cubana, aun cuando no se distinguen espontáneamente grupos con base en esta distinción.

Por otra parte al analizar el prototipo del dirigente y los contenidos que integran esa identidad se expresa la mediación de género de este. El dirigente es el varón blanco, con carro, dinero, y con un cuerpo específico, barriga, que va a cierto lugares (Pañellas, 2013). Las mujeres no forman parte del prototipo de este grupo, al menos como distinción.

Tales resultados se hacen coherentes con nuestras investigaciones, cuando planteamos que esos referentes identitarios, masculinizados, devienen en modelos hegemónicos de referencia hasta para las mujeres que se integran a este ejercicio ocupacional, lo que está en la base de que ellas deban reproducir e identificarse con estos para sostenerse en el cargo. Lo que añadimos es que aunque la construcción vaya en este sentido, sea imperante, pueden ubicarse especificidades a partir de un choque entre esta socialización terciaria en el cargo y la socialización de género que por ser educadas en esta cultura ellas reciben desde la infancia, y que se sostiene como generalidad en lo hegemónicamente femenino.

Así, decimos que las mujeres dirigentes sí constituyen un grupo funcional específico, un grupo identitario singular, que cuando se aborda este gremio sí emerge rápidamente, que merece ser reconocido como tal, visibilizado y en este sentido susceptible de ser considerado una identidad social. Solo el no emerger de manera espontánea es lo que atenta contra el que no se considere desde este lugar teórico.

Sin embargo no desconocemos que, en esta no emergencia espontánea, está operando el mismo orden de poder de género, porque se anula, se excluye la especificidad de las mujeres de una categorización de poder.⁴ Ellas se diluyen, quedan invisibilizadas, ninguneadas, minorizadas,⁵ operando otro mecanismo patriarcal de exclusión.

Y vale destacar que se trata de una exclusión del poder porque existen otras identidades sociales que sí se nominan bajo la especificidad sexuada, como es el caso de las prostitutas (Alvarado, 2013), ejercicio ocupacional que encierra significados y sentidos históricos asociado a las mujeres, y que insisten en mantenerse.

Estas reflexiones nos permiten afirmar que la enunciación social espontánea a la vez que describe la realidad de cómo se organiza la sociedad cubana, legitima o naturaliza un orden de poder imperante.

Se hacen entonces pertinentes sostener diálogos interdisciplinarios, investigativos y reflexionar sobre el posicionamiento político que, desde la ciencia, vamos a tener con el desarrollo social a través de la intervención. Sobre esto se profundizará en el último epígrafe que proponemos.

A continuación se desarrolla la caracterización de la identidad genérico-profesional de las mujeres dirigentes a la que hemos podido arribar hasta el momento. Puntualizamos que la misma se organiza atendiendo a las cuatro dimensiones con la que operamos metodológicamente: imagen-autoimagen, valoración de la imagen, conflictos y malestares asociados a este sentido identitario y estrategias implementadas para dar solución a estos.

Las mujeres directivas de empresa: peculiaridades de esta identidad genérico-profesional

A partir de los estudios realizados es posible identificar cinco elementos que tipifican la imagen de las mujeres directivas cubanas. En primer lugar se puntualizará un núcleo central de características que distingue tanto la autoimagen de las mujeres directivas como la noción que sus colegas y otros grupos sociales⁶ tienen de ellas:

*“Son impositivas, tienen mano dura, controladoras, eficientes en su ejercicio directivo pero más dura que los hombres, cambian de como empiezan a como son después, son como hombres, son iguales que los hombres”.*⁷

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA PETRÓLEO: *“Somos fuertes, a veces más dura que ellos...”*

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA CONSTRUCCIÓN: *“soy igual a un hombre, hago lo mismo que él y tengo iguales resultados...”*

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. MINISTERIO INDUSTRIA BÁSICA: *“me tengo que poner dura para que me hagan caso, soy así, dura, hago valer mi autoridad y eso funciona”.*

DIRECTIVA 1ER NIVEL. MINISTERIO COMERCIO EXTERIOR: *“si quieres ser buena dirigente tienes que estar las 24 horas del día trabajando y no flaquear, esto es lo primero”.*

Estas cualidades apuntan a la reproducción de un modelo único, ya instituido y considerado eficiente para el ejercicio de la dirección. Este privilegia la autoridad, dureza, el centralismo en la toma de decisiones y las jornadas laborales extendidas en detrimento del espacio privado; asociándose así a valores masculinos hegemónicos. En este sentido es que se habla con frecuencia de la masculinización de las mujeres directivas, en tanto asumen este modelo de ejercicio de la dirección como el paradigma para su propio desempeño.

Incluso en aquellos casos donde se refieren características en apariencia auténticas se hace teniendo como referente ese modelo masculino hegemónico:

DIRECTIVA 1ER NIVEL. MINISTERIO COMERCIO EXTERIOR: *“Las mujeres directivas somos más organizadas, escuchamos más y hasta somos más eficientes”.*

DIRECTIVA 1ER NIVEL. EMPRESA DE LA CONSTRUCCIÓN: *“sin duda las mujeres directivas hemos demostrado ser eficientes y generar resultados a nuestra organización, somos más organizadas, y miramos más a lo general, pero es duro, es muy duro dado lo que tenemos que enfrentar”.*

Resulta interesante también que en las frases se alude a la socialización necesaria de las mujeres para esta asunción: es en el puesto donde adquieren estas características, normas, valores, comportamientos y estilos para poder desempeñarse, en contraste con que antes no las distinguían como personas. Así, se establecen referentes de comparación de sí: antes de asumir puestos directivos y luego de haberlos asumido.

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA PRODUCCIONES VARIAS: *“Me volví seca, dura, no podía andarme con cariños”.*

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA PETRÓLEO: *“Cambié mucho, mi marido antes de divorciarse de mí me decía que ya no era la misma, solo pensaba en el trabajo y estaba agría”.*

Se confirma la existencia de un modelo hegemónico de ejercicio de la dirección que está atravesado por normas y valores de género, y que es antagónico con la socialización primaria que han tenido las mujeres en tanto tales. Este se internaliza sin criticidad, integrándolo a las peculiaridades de la persona dado que se considera única vía para el éxito:

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. MINISTERIO INDUSTRIA BÁSICA: *“Una empresaria se siente satisfecha cuando impone su autoridad y los subordinados la acatan”.*

La falta de conciencia de género que como generalidad caracteriza a las mujeres directivas subyace a este proceso de construcción identitaria y favorecerá la emergencia de malestares específicos de este grupo como lo es la subjetividad fragmentada.

Demostrarse a sí mismas es el segundo contenido de la imagen que emerge con mucha fuerza, lo que conlleva a la sobreactuación del modelo masculinizado de ejercicio de la dirección, a través del

autoritarismo, del ejercicio vertical y esencialmente informativo de la comunicación, y la asunción de un estilo de liderazgo centrado en la tarea en detrimento de las relaciones.

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. MINISTERIO DE LA CONSTRUCCIÓN: *“como mujer directiva tengo que estar pendiente de no equivocarme, tengo que ser exquisita en lo que hago para no dar pie a que digan que no puedo con el cargo”.*

“Tienen que demostrar que pueden, que saben dirigir, que pueden hacerlo”.

De manera latente a este contenido se pone de manifiesto un imaginario simbólico donde la Empresa no es un espacio laboral asignado “naturalmente” a las mujeres, sino que ha de ser conquistado. Es peculiaridad de la imagen de sí como mujeres dirigentes: la no pertenencia legítima al gremio. Así las mujeres están abocadas todo el tiempo al planteo e invención de estrategias para pertenecer, lo cual se observa en la sobreactuación del modelo masculinizado, en la sobre-demostración de sus capacidades y desde el punto de vista dinámico cuando se han realizado grupos de intervención con mujeres y hombres dirigentes se observa la utilización de vías para participar más, incluirse en los grupos de trabajo de ellos, hacer llamar la atención sobre sus ideas, hablar más alto y conquistar el espacio físico.

Debemos puntualizar que tener que abocarse al diseño y la implementación de estrategias para garantizar la entrada constituye un esfuerzo extra que las mujeres directivas tienen que realizar, a diferencia de ellos. Por lo que defendemos la noción de triple jornada laboral y no doble: añadiendo los esfuerzos que han de realizar para garantizar su pertenencia.

El tercer elemento que distingue la imagen de las mujeres directivas es la noción de vivir dos vidas, dos lógicas, dos responsabilidades y en consecuencia estar en situación de división subjetiva.

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA DEL NÍQUEL: *“siento que soy dos, una en el trabajo y otra en la casa”.*

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA DE PROYECTOS: *“es como si me quitara un vestido y me pusiera otro, una máscara que se quita y se pone y es agotador, aquí la dura, la firme, en la casa cariñosa, comprensiva poca cosa”.*

Es frecuente cuando se hacen estudios de caso en profundidad la emergencia de malestares, ansiedades y angustias asociadas a este doble desempeño vital; que no responde tanto al doble trabajo en sí mismo como sobrecarga de tareas sino al estar abocadas a un funcionamiento en dos sistemas de normas y valores diferentes y antagónicos: el del espacio privado que responde a lógicas relacionales y el del espacio profesional público, que responde a lógicas operativas y centradas en los resultados. Responder a exigencias diferentes las hace vivir en una alternancia subjetiva que las desborda y las hace sentir divididas. Es a esta peculiaridad a la que se denomina subjetividad fragmentada.

Así, cuando no logran cumplir con las demandas de uno de los dos espacios aparecen las vivencias de ser mujeres fallidas. Esta noción insiste también como otro contenido de la imagen.

“Son mujeres incompletas, que no son felices muchas veces, tienen mucho desarrollo profesional pero no tiene marido, porque se vuelven un ácido”.

Con frecuencia en el caso de las directivas de éxito estos malestares se asocian al incumplimiento desde estilos tradicionales con los roles de madre, esposa y/o ama de casa. En no pocos casos se registran en la vida de la directivas pérdidas tales como: divorcios, abandono de los hijos y recriminaciones de estos, sustituciones de algunas funciones familiares, que para ellas representan estos incumplimientos.

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA DE MATERIAS PRIMAS: *“tuve 3 tres divorcios, me costó entender que ningún hombre quería estar conmigo así, sin tiempo, ocupada siempre, con dinero y poca vida familiar, ahora estoy sola y ya no me duele”*.

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA DE PRODUCCIONES VARIAS: *“mis hijos se fueron y lo que más me duele es que me hayan dicho que lo hicieron por mí, porque nunca estuve con ellos, porque no los cuidé, porque siempre me importó más mi trabajo”*.

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA DE LA CONSTRUCCIÓN: *“cuando llego mi niña siempre está dormida, el único momento que tengo es tempranito en la mañana, me la estoy perdiendo”*.

En otros casos estas mujeres pasan a ser colocadas por sus familiares en el rol de proveedoras del hogar, por las ventajas económicas del puesto de trabajo.

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA MIXTA: *“mi hermana es quien me hace todas las cosas de la casa, yo mantengo mi casa y la mantengo a ella, es como un acuerdo, además de mi hermana es mi empleada”*.

Incluso aquellas que pueden cumplir adecuadamente con este rol, o sea las directivas de primer y segundo nivel de dirección en ministerios y/o empresas, no logran sentirse satisfechas consigo mismas, porque faltan a sus ideales relacionales de madre y esposa, que han sido construidos desde los mandatos de género de la cultura e internalizados en la socialización primaria.

Esta posición de proveedoras del hogar tiene un carácter doble: constituye un mecanismo para instrumentar el apoyo familiar a su ejercicio directivo, o sea funciona como una especie de negociación familiar ya que a cambio del sostén económico que brinda la empresaria estos cuidan de sus hijos o su hogar; pero a la vez genera sentimientos de malestar y culpa por la incapacidad de cumplir con las funciones afectivas y comunicativas del espacio privado.

En relación con esto se observa que las mujeres directivas van importando al espacio privado un estilo de funcionamiento operativo, desempeñándose también en este como miembros centradas en la tarea, lo cual se expresa en que tienden a disminuir la expresión de emociones, así como el establecimiento de vínculos sobre la base de la satisfacción de necesidades espirituales personales y de su familia.

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA DE PRODUCCIONES VARIAS: *“mis hijos me decían que ya no les daba ni besos, que he cambiado”*.

Como último elemento característico de la imagen, que deviene en mecanismo empleado por algunas empresarias para afirmar la pertenencia al espacio empresarial se ubica el “travestismo” en la estética física. Este esquema estético asumido expresa un grado elevado de la sobreactuación del modelo masculinizado en el ejercicio de la dirección, en algunos casos con impactos al cuerpo que se porta. No es una peculiaridad generalizable en la realidad pero que emerge con insistencia en las investigaciones al pedir asociaciones sobre mujeres directivas. Es el moldeo del cuerpo resultante de la internalización del modelo hegemónico de ejercicio de la dirección.

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA MIXTA: *“¿venir con saya al trabajo? ni loca!!!, aquí para que te respeten tienes que venir en pantalones y sin que se te vea ni un alfiler, eso es sinónimo de seriedad e inteligencia, solo así te mirarán bien, como debe ser. A mí me costó muchísimo, pero ya lo hago y hasta me veo bien”*.

Puntualizamos que se aprecia como “travestismo” dado que los sujetos experimentan cierta despersonalización en la asunción de estas maneras de vestirse o actuar, como si les fueran impuestas pero no deseadas, con lo cual se interpreta que le subyace la inseguridad de la transgresión y constituyen cambios resultantes de esta socialización en el puesto.

En otros casos aparece el extremo contrario: la sobrefeminización estereotipada de la estética, tratando de mantener a toda costa una apariencia que no las delate como imitadoras de los hombres:

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. EMPRESA MIXTA: *“yo vengo siempre muy femenina, bien pintada, con sayas siempre para que no digan que me convertí en un macho”.*

La dialéctica imagen-autoimagen de las mujeres directivas va dando cuenta de una construcción identitaria que se construye a partir de un modelo hegemónico de dirigente que está mediado por mandatos de género hegemónicamente asociados a lo masculino. Al ser ellas socializadas en la cultura patriarcal desde lo hegemónico asociado a lo femenino se encuentran con barreras que entorpecen la construcción armónica de este sentido identitario. Así, quedan en posición desventajosa de cara a construir una identidad auténtica, con estilos personalizados, propios y distintivos. Las particularidades que como grupo las distinguen son resultado de las dificultades para adecuarse a las exigencias de ese modelo.

El conflicto que tipifica a las mujeres directivas es la conciliación:

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. MINISTERIO DE TRANSPORTE: *“...Es la mujer la que se ocupa desde que el niño nace, la que se ocupa de todas las cosas de la casa, es la mujer la que tiene que jugar un rol inviolable porque es juzgada cada vez que no cumple con ese esquema, ya es señalada, ya es criticada...”*

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. MINISTERIO DE TRANSPORTE: *“¿Cómo hacer para quedar bien?, llegas y te pones a limpiar a las doce de la noche, o aunque no tengas deseos aceptas tener sexo con tu marido, o te acuestas a las mil preparando los informes, si quieres ser dirigente tienes que ser súper mujer”.*

DIRECTIVA 1ER NIVEL. MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR: *“tener el niño enfermo, con fiebre o listo para hacer su mejor actuación en una competencia de natación y tener una reunión, qué haces, cómo te sientes, vas a la reunión pero y lo otro cómo lo resuelves”.*

En estas mujeres hay vivencias constantes de tensión entre lo público y lo privado, en tanto al optar por el desempeño como profesionales en general y como dirigentes en particular las exigencias de ambos lados se hacen intensas y subyacen a la valoración que recibirán.

Un recién estudio (López, 2012) cuyo objetivo era justo ahondar en los malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional de mujeres y hombres dirigentes dio cuenta de la existencia de alrededor de dieciocho, número significativo que apunta el potencial daño a la salud psicológica de esta construcción. Entre estos se encuentran: *malestar subjetivo del tiempo que no alcanza, estrés, culpas asociadas al ámbito público y al privado, impotencia directiva, síndrome de la imprescindibilidad, insatisfacción con la inestabilidad del objeto de trabajo, insatisfacción con la vida sexual, sentimientos de pérdida progresiva de la salud.*

Lo interesante radica en que en casi la totalidad eran vivenciados por ambos sexos, aunque en intensidades diferentes, dado que se sostienen fundamentalmente en los estilos hegemónicos e instituidos como eficientes para dirigir. Se confirma así que el modelo imperante, masculinizado, funciona como referente tanto para unos como para otras.

Por esta razón son cada vez más insistentes los postulados que desde los estudios de economía feminista sostienen la importancia de agujerear, deconstruir estos modos anquilosados de dirección centrados en la producción de mercancías y la operatividad por encima de la atención a los recursos humanos, rescatándose la importancia de construir vidas vivibles (Orozco, 2012).

En el estudio referido (López, 2012) se encuentra como único elemento distintivo, pero hartamente significativo las vivencias de escisión vital o subjetividad fragmentada en ellas. Como resultado de lo cual son quienes con más frecuencia e intensidad refieren los sentimientos de culpas ante el incumplimiento de los mandatos del espacio privado y las exigencias del público.

En relación con este conflicto y los malestares referidos se entiende que el *ideal* articulado a la construcción identitaria para ellas es el de una súper mujer que logre la conciliación. Y las estrategias que se implementan para la solución del conflicto y el alcance del ideal explicitan la injusticia que subyace al atravesamiento de género en la construcción de las identidades profesionales. Se trata de una tendencia al sobre esfuerzo como estrategia cuando ya ocupan un puesto como dirigentes y también la evitación de subir en las jerarquías institucionales:

DIRECTIVA DE 2DO NIVEL. MINISTERIO DE TRANSPORTE: “... *Por lo menos yo, hasta que no tenga mi hijo mayor edad no cojo otro cargo ni muerta...*”

DIRECTIVA DE 1ER NIVEL. EMPRESA DE TRANSPORTE: “... *Hay que hacer las cosas que normalmente hay que hacer y además hacer todo bien en el trabajo, esa es la única opción*”.

Hasta este punto del análisis podemos concluir que:

-no es lo mismo ser mujeres dirigentes, que ser hombres dirigentes, lo que apunta a la construcción de una identidad profesional u ocupacional mediada por mandatos de género. Desde el punto de vista teórico se sostiene entonces la utilización de la categoría identidad genérico-profesional.

-la construcción identitaria genérico-profesional considerada como eficiente para el desempeño en el espacio público es la que es asumida y expresada en especialmente por los hombres, porque la noción ser dirigente está atravesada por un imaginario hegemónico masculino de género, al que le subyace el contenido instituido de que lo privado es limitante de lo público.

-con esto decimos que la identidad profesional dirigente constituye un modelo fuertemente atravesado por lo masculino hegemónico y esto hace que las mujeres queden en posición de desventaja real (menos mujeres dirigentes que hombres dirigentes, menos mujer en puestos de poder y responsabilidad) y simbólica porque su construcción identitaria supone que no son pertenecientes legítimas al gremio.

-no existe el grupo de referencia mujeres dirigentes para afianzar la pertenencia de ellas al gremio. El modelo desde el cual se abocan a construir su identidad profesional como dirigentes es la atravesada por lo masculino hegemónico. Esto condiciona que la contradicción público-privado sea la que tipifique el desempeño de las mujeres, lo cual constituye un factor potencial,mente generador de crisis de identidad.

Puntos a debate. La importancia de avanzar reflexiones interdisciplinarias:

- ¿Qué otros dispositivos políticos contribuyen a fortalecer la identidad como mujeres directivas descrita?

Es esta una interrogante necesaria si partimos de asumir que la organización social, y en consecuencia las identidades que derivan de esta, se erigen sobre órdenes de poder imperantes –de clase, edad, raza, género–, siempre históricos y que inventan cada día nuevas maneras para producirse.

Si además asumimos que estos órdenes no funcionan de manera aislada sino que se entrecruzan en entramados complejos y configuran situaciones particulares de dominio-sujeción en cada grupo, persona, institución la pregunta se hace aún más pertinente.

Quienes investigan temáticas de este tipo apuntan cada vez más en el país la existencia de modelos de dirección centralizados, esencialmente verticales, sacrificiales en cuanto al horario y a la disposición de acatar normativas sin cuestionarlas. ¿Qué poder es ese? ¿Qué se garantiza con ese modelo? ¿Cómo acoge a otros órdenes y los fortalece? ¿Cómo entra en contradicción con valores defendidos en el discurso social cubano? ¿Qué relaciones guarda este modelo con las estadísticas que denuncian la poca presencia de mujeres, negras y negros en puestos de poder y responsabilidad?

En esta dirección podrían articularse saberes filosóficos, sociológicos, económicos, psicológicos y aún otros impensados.

Apuntamos la pertinencia de avanzar estudios con perspectiva de género que coloquen una mirada crítica a este modo de ejercicio directivo y visibilicen las improntas del mismo tanto en mujeres como en hombres.

- ¿Cómo pensar desde la ciencia los entrecruzamientos de poder? ¿qué categorías científicas hay que construir para explicar la complejidad de estos fenómenos?

Es esta una pregunta que se sostiene en la vivencia del agotamiento de categorías específicas de cada disciplina para explicar fenómenos identitarios múltiples y los mecanismos políticos que lo sostienen. La propia noción de identidad, ampliamente trabajada por la psicología individual y social necesita transitar hacia desarrollos conceptuales que atrapen la multiplicidad identitaria. Hay que fomentar el diálogo entre autores(as) clásicos y contemporáneos del tema y avanzar la producción teórica desde quienes investigan en este sentido hoy y en Cuba. Habría que incluir referencias situadas sobre los estudios de identidad como es el caso de las perspectivas feministas para el estudio de las identidades de género y otras (Castañeda, 2011).

Existen dilemas de este campo susceptibles de ser ya superados, sin embargo emergen otros que habría colocar sobre la mesa y discutirlos. Proponerse unas jornadas de debate sobre los estudios de identidad no sería descabellado.

Por último una pregunta ineludible:

- ¿Es pertinente intervenir? ¿De qué intervención estamos hablando? ¿Qué principios interventivos se sostienen ante problemáticas identitarias y políticas como las que se han abordado en el artículo?

Es una problemática acuciante, donde la ciencia psicológica es demandada a posicionarse. No pocas veces se hace referencia a la existencia de insuficientes prácticas de intervención desde la psicología y menos aún sistematizadas como referentes para continuarlas. Eso habla de una ciencia centrada en la descripción-denuncia de problemáticas y con menos desarrollos en estrategias de transformación social. Acá nos referimos solo a Cuba y particularmente a la producción científica de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.

La psicología es demandada con mucha fuerza por ejemplo dentro del campo de los estudios de género en los últimos diez años.

... incluso el movimiento feminista ha estado más centrado en la lucha por la transformación de los aspectos externos de la sociedad, los que podrían calificarse de socioeconómicos, que por los aspectos subjetivos de las personas que lo integran... el orden patriarcal está encarnado en el conjunto de la sociedad, es decir, en los hombres y en las mujeres... por ello definiendo que para su transformación no es suficiente la vindicación del cambio de instituciones o leyes sino que es imprescindible un cambio en la subjetividad de quienes lo sustentan ... (Hernando, 2000).

Se trata de la confirmación de que los cambios legislativos y presenciales no garantizan cambio de mentalidades ni desconstrucción del poder patriarcal. ¿Cómo cambiar? ¿Cómo intervenir? ¿Y cómo hacerlo teniendo en cuenta que el entramado de poder incluye otros órdenes: raciales, etarios, clasistas? Estamos ante un reto: construir el modelo, la estrategia, los principios.

Hasta ahora la referencia son las prácticas de trabajo comunitario, capacitación, sensibilización y formación académica de los / las investigadores, que devienen en un personal comprometido, crítico, con conciencia de género, cambiado.

A partir de nuestras prácticas dos elementos defendemos:

-el trabajo con grupos: porque estos constituyen espacios socio-psicológicos de producción incesante, que a la vez que expresan las construcciones instituidas de una sociedad pueden inventar otros modos de significación. Metodológicamente, usados como dispositivos, permiten impactar tanto en lo individual como en lo colectivo.

-sensibilizar, como primer paso y durante el tiempo que sea necesario, porque es la condición de posibilidad para promover compromisos de cambio. Para nosotras supone: en primer lugar la toma de conciencia de la desigualdad, a través de la reflexión de construcciones identitarias y los imaginarios sociales que las sostienen, y en segundo lugar el posicionamiento crítico frente a esa desigualdad (Virgilí, 2012).

El estudio de las identidades y los grupos ocupacionales desde la perspectiva de género pasa por un compromiso con la desconstrucción de la desigualdad que impone retos específicos, se trata de una investigación en extremo situada. En ese camino nos inscribimos e invitamos al diálogo para avanzar desde la ciencia comprometida con el desarrollo social.

Bibliografía

- Alfonso, R. y Virgilí, D. (2010). Académicas y empresarias: la experiencia de ser profesionales. En, *Pensando Psicología. Revista Nacional Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia*, vol. 6, no. 10, 41-51.
- Hernando, A. (2000). *Factores estructurales asociados a la identidad de género femenina. La no-inocencia de una construcción socio-cultural*. En: Hernando, Almudena (ed.) *La construcción de la subjetividad femenina*. Madrid: Gramar. A. G.
- Alvarado, Y. (2013). *Estudio de la identidad social del grupo prostitutas*. Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.
- Castañeda, M. P. (2011). Perspectivas metodológicas feministas para el estudio de las identidades de género. En *Identidades: teorías y métodos para su análisis*. México, D. F.: CEICH, UNAM.
- Del Pino, S. (2011). Cuando fallan los semblantes. Estudio psicoanalítico de la subjetividad masculina ante la pérdida de estatus social. Tesis de Licenciatura. Universidad de La Habana.
- De la Torre, C. (2001). *Las identidades. Una mirada desde la psicología*. La Habana: Centro de Investigación y desarrollo de la cultura cubana "Juan Marinello".
- Gálvez, C. (2011). *Estudio de las crisis de identidad profesional en las mujeres que laboran en la empresa de servicios portuarios de Ciudad de La Habana*. Tesis de licenciatura. Universidad de La Habana.
- González, G. (2011). *Hombres y mujeres que dirigen. Estudio de identidad genérico-profesional*. Tesis de Licenciatura, Universidad de La Habana.
- Lamas, M. (2001). Prólogo al libro *Feminismo: igualdad y diferencia*. En Amorós, C. *Feminismo: igualdad y diferencia*. México D.F. :Ediciones UNAM.
- López, Y. (2013). *Malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional de mujeres y hombres dirigentes*. Tesis de Diploma. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.
- Marcos, B. (2005). *Estudio del Desarrollo de la Identidad Profesional del Maestro. Un enfoque teórico y una propuesta de intervención*. Tesis de Doctorado no publicada. Facultad de Educación a distancia. Universidad de La Habana.

Orozco, A. (2012). De vidas vivibles y producción imposible. *Revista Investigaciones Feministas*. Sin volumen. pp 1-26. Versión digital.

Pañellas, D. (2012). *Grupos e identidades en la estructura social cubana*. Tesis de Doctorado no publicada. Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.

_____. (2013). ¿Será posible cambiar las mentalidades? *Temas*, 73, 91-99.

Virgíli, D. (2009). *Empesarias detrás de su imagen. Estudio de Identidad genérico-profesional en directivas de empresa*. Tesis de licenciatura. Universidad de La Habana.

_____. (2011). ¿Empesaria o superwomen? Estudio de identidad genérico-profesional en directivas de empresa? *Clepsydra. Revista de Estudios de Género y Teoría feminista*. no. 10, 95-108. Universidad de La Laguna, España.

_____. (2011). ¿Mujeres que dirigen empresas o superwomen? *Revista Universidad de La Habana*, no. 272, 66-78.

_____. (2012). Imaginario de género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación-acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas PSICOESPACIOS*. vol. 6. no. 9. Institución Universitaria de Envigado.

Notas

¹ No negamos la posible existencia de otras distinciones teóricas entre estos dos conceptos. Solo se puntualiza que en este artículo se sitúan las que favorecen la reflexión que se está proponiendo. No es objetivo del artículo resolver esta tensión conceptual en sí misma.

² Otros grupos nominan, dando reconocimiento, legitimidad al grupo nominado.

³ El grupo se auto-delimita y auto-define, teniendo como referencia para diferenciarse otros grupos.

⁴ En los estudios que se han referidos sobre identidades sociales los dirigentes se ubican en una jerarquía alta de la pirámide social.

⁵ Se utiliza aquí esta noción en el sentido en que lo conceptualiza Gilles Deleuze, no de manera numérica como minoría sino en el sentido de menor valor.

⁶ Estos otros grupos sociales: son estudiantes universitarios y personal asociado a la producción en empresas. Tales resultados devienen de estudios sobre el imaginario social en torno a las mujeres directivas realizados durante el 2009 y el 2010.

⁷ Frases recurrentes en encuestas empleadas para estudiar el imaginario social tanto en torno a la mujer directiva como en grupos focales realizados