



16

Manifestaciones de la mujer líder agropecuaria. Contribuciones y desafíos para la sostenibilidad y el desarrollo

The agricultural woman's leader manifestations. Taxes and challenges for the sustainability and the development

MSc. Caridad Luisa Casanova Rodríguez¹

E-mail: casanova@ucf.edu.cu

Lic. Milena Ferriol Morales¹

Dr.C. Fernando Agüero Contreras¹

¹Universidad de Cienfuegos, Cuba

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Casanova-González, C.L., Ferriol-Morales, M., & Agüero-Contreras, F. (2017). Manifestaciones de la mujer líder agropecuaria. Contribuciones y desafíos para la sostenibilidad y el desarrollo. *Revista científica Agroecosistemas*, 5 (2), 137-143. Recuperado de <http://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/index>

RESUMEN

El estudio se enmarca en el ámbito de la participación y protagonismo de la mujer en el contexto rural, con énfasis en el liderazgo femenino en las Cooperativas de Créditos y Servicios. Por ello, tiene el objetivo de caracterizar la percepción subjetiva de las mujeres identificadas como líderes en el contexto rural de la provincia Cienfuegos. Se realizó una investigación cualitativa, explicativa, transversal, con 64 mujeres de cinco municipios de Cienfuegos. Fueron aplicados métodos y técnicas como el análisis de documentos, la entrevista semiestructurada y el test de Rotter ajustado, lo que permitió la exploración de diferentes áreas de desarrollo a partir de la autopercepción. Como resultados fundamentales, se obtuvo un predominio de los estilos de desarrollo proactivo y valores morales de la personalidad. La mayoría de las mujeres tenían grado de escolaridad medio y superior, y edades comprendidas entre los 51-60 años; la mayoría también con vínculo matrimonial y con una proyección a asumir estilos de liderazgo democrático y transformacional, como respuesta a los constantes cambios socioeconómicos al interior de las organizaciones. Se manifestó la carencia de recursos y estrategias para solucionar de forma rápida y precisa situaciones que se presentan en el trabajo en equipo.

Palabras clave:

Género, liderazgo transformacional, autopercepción.

ABSTRACT

The study is part of the field of participation and role of women in the rural context, with emphasis on female leadership in Credit and Services Cooperatives. Therefore, it aims to characterize the subjective perception of women identified as leaders in the rural context of Cienfuegos province. A qualitative, explanatory, cross-sectional investigation was carried out with 64 women from five municipalities of Cienfuegos. Methods and techniques were applied such as document analysis, semi-structured interview and adjusted Rotter test, which allowed the exploration of different areas of development based on self-perception. As fundamental results, a predominance of the styles of proactive development and moral values of the personality was obtained. The majority of women had a middle and upper level of education, and ages between 51-60 years; the majority also with matrimonial bond and with a projection to assume styles of democratic and transformational leadership, as a response to the constant socioeconomic changes inside the organizations. The lack of resources and strategies to solve quickly and accurately situations that arise in teamwork was manifested.

Keywords:

Gender, transformational leadership, auto perception.

INTRODUCCIÓN

El género como construcción sociocultural producto de la transmisión de patrones, la representación social, y las encomiendas signadas socialmente en función del reconocimiento de la sociedad, de la identidad de la propia comunidad, de la aceptación de los diferentes grupos sociales, el tiempo y el contexto donde se desarrollan este sistema de relaciones, provoca que se establezcan códigos en un imaginario social que promueve la explicación y la caracterización de muchos comportamientos desarrollados por las féminas.

Cuba fue el primer país en firmar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer y el segundo en ratificar ese acuerdo (FMC, 2013). Desde entonces trabaja y rinde informes en respuesta a los artículos de la Convención; dando también seguimiento a los avances y desafíos de los temas de género y mujeres rurales que esta valoriza, ya que dispone de un marco normativo que pauta el trabajo de gobierno e instituciones por la igualdad de género, fijando objetivos para transversalizar este enfoque en las acciones y prácticas en todas sus áreas funcionales, promoviendo así la justicia de género.

No obstante, aún cuando estos postulados se estén aplicando, se encuentran grandes enemigos que atentan contra la eficiencia en las organizaciones, ya que expresan una estrecha concepción y valoración acerca del desarrollo de este rol, sobre todo en el contexto rural, llegando a una idea estereotipada del líder, amén de su concepción, ya que en la mayoría de las ocasiones se caracteriza a esta figura dominante, tal vez de pie frente a una audiencia, hablando, no escuchando, con un séquito de asistentes que aguardan sus órdenes, haciéndose cargo, agresivo, pragmático, tenaz, diferente, en definitiva, a todas las cualidades que puede caracterizar a una mujer en el desempeño de estas facultades.

Estas imágenes de los líderes ocasionan dificultades no sólo porque no se ajustan a la realidad, sino también porque no preparan para desempeñar papeles que son, en última instancia, disfuncionales. Si no fuera por la desafortunada imagen del líder como dominador en lugar de servidor, habría más probabilidades de encontrar más mujeres en la cima, aunque no podemos dejar de mencionar que existen diversos tipos y estilos de liderazgo, y las acciones que requieren son tan complejas que no hay un modelo infalible que seguir.

El sistema de creencias y la construcción subjetiva de la relación entre género y liderazgo femenino, supone la inclusión de algunos elementos que la

tipifican, los cuales, resultan aún más interesantes, si de mujer líder rural se trata.

La mujer líder en el contexto rural, se encuentra en una situación de vulnerabilidad social, la cual va a depender de la propia percepción del rol que desempeña, así como de su satisfacción integral, teniendo en cuenta los diferentes grupos sociales en que esta se desarrolla, dígame la familia, la pareja, sus compañeros de trabajo, así como la propia comunidad en que vive.

Teniendo en cuenta lo planteado por Ruiz-Cortés (2016), las cualidades son las características positivas que distinguen y definen a una persona líder y que pueden variar en intensidad de una persona a otra. Define al líder como una persona con capacidad de influir en forma positiva a diferentes actores del medio rural, para lograr objetivos múltiples, por medio de las acciones que realiza en su vida personal y profesional.

Dentro de este marco conceptual, se inscriben los líderes que requiere la agricultura y la vida rural en América Latina y el Caribe. El escenario en que interactúan las personas líderes, es generalmente complejo. Por esta razón, los atributos se abordan desde diferentes dimensiones para poder sustentar los resultados obtenidos.

En lo referente al escenario de la agricultura y la vida rural en las Américas, en el documento *Agricultura de América Latina y el Caribe: Refugio ante la crisis mundial y motor para el desarrollo*, en su versión de resumen ejecutivo (IICA, 2009), se establece que la dimensión y la importancia de los sectores agrícola y rural y su contribución real al desarrollo económico y social, han sido relegadas durante mucho tiempo, tomando en cuenta el aislamiento y la crisis que ha venido sufriendo el sector rural, y a la vez el gran potencial de las zonas rurales en cuanto a posibilidades de generar riquezas y lograr la seguridad alimentaria. Se requiere de personas líderes que puedan minimizar las amenazas y aprovechar las oportunidades existentes. Es decir, se requieren nuevos líderes, ya que la generación actual no ha sido capaz de producir el cambio. Esto se enmarca en un tipo de liderazgo transformador, basado en valores y servicio, que parte de la necesidad de desarrollar el autoliderazgo y también el liderazgo social, todo para un fin común. Es el liderazgo que optimiza el nivel de la conducta humana y las aspiraciones éticas de los líderes y seguidores, y así produce en ambos una transformación y un gran impacto social. A su vez, el liderazgo que propicia el trabajo en equipo establece retos constructivos, reconoce las capacidades de todos(as), vive con

pasión su visión, e inspira a los demás y deja huella ante muchos años.

Estas respuestas evidencian la necesidad de que las personas líderes centren su vida en valores claros y bien “enraizados”. En medio de situaciones difíciles, es cuando verdaderamente se recurre a los valores. Las dificultades van a despertar su proactividad, su coraje para proponer nuevas alternativas de solución. Los valores serán los que guíen a los líderes a encontrar alternativas de solución que se centren en la disciplina, la honestidad, la humildad, el respeto y la solidaridad. Los valores serán la medida interna para saber hasta dónde podemos actuar. Por lo tanto, van a beneficiar a la mayoría y a desencadenar acciones que logren una mejor calidad de vida en el medio rural.

En este contexto reviste gran interés conocer la percepción de las mujeres identificadas como líderes, respecto a determinadas áreas de desarrollo, como personal, laboral y familiar. Por ello, el presente estudio tiene el objetivo de caracterizar la percepción subjetiva de las mujeres identificadas como líderes en el contexto rural de la provincia Cienfuegos.

MATERIAL Y MÉTODOS

El proceder metodológico de la investigación se sustentó en los paradigmas cuantitativo y cualitativo, los cuales se apegan a los criterios de una investigación de tipo explicativa, puesto que al analizar la realidad se establecieron tendencias y causas que influyen en los fenómenos sociales. El contexto del estudio fueron las Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS) en el contexto rural de la provincia Cienfuegos. Los sujetos objeto de estudio fueron las mujeres líderes de estas instancias rurales. Fueron seleccionadas 64 mujeres identificadas como líderes de cinco municipios, seleccionados de manera intencional, atendiendo a los criterios resultantes del Balance General de la ANAP (Asociación Nacional de Agricultores Pequeños) en el 2016, y de acuerdo a los niveles de desarrollo y características de la provincia. Se seleccionó el municipio Aguada de Pasajeros, por su alta inclusión en diferentes proyectos de innovación a partir de la fortaleza de su gobernabilidad, lo que lo hace destacarse como piloto en la inclusión de mujeres productoras asociadas a las organizaciones de base de la ANAP; Cruces, por su amplio deterioro y decrecimiento económico y altos niveles de vulnerabilidad poblacional; Cumanayagua, por su geografía montañosa que impulsa a la creación de nuevas estrategias; Cienfuegos y Palmira, por los resultados significativos en el movimiento de la agricultura suburbana y el incremento de los convenios porcinos.

Fueron aplicados métodos y técnicas como el análisis de documentos, la entrevista semiestructurada y el test de Rotter ajustado, lo que permitió la exploración de diferentes áreas de desarrollo a partir de la autopercepción. Además de analizar las variables edad, nivel de escolaridad, estado civil y ocupación, la indagación se orientó a explorar las principales tendencias, estilos de liderazgo y comportamientos asumidos para desempeñar distintas labores de dirección, administración y socioproductivas. También se determinaron las cuestiones relacionadas con el género y la distribución de roles al interior del equipo de trabajo, sus percepciones sociales, valoraciones y significados.

Para la mejor organización y análisis de los resultados, la información se distribuyó según las diferentes áreas:

- » Autopercepción de la mujer líder hacia sí misma (cualidades personales, atributos para desempeñar el cargo y relaciones con su familia).
- » Autopercepción de la mujer líder hacia el equipo de trabajo (relaciones interpersonales en el ámbito laboral).
- » Autopercepción de la mujer líder hacia las estrategias empleadas.
- » Autopercepción de la mujer líder respecto a proyectos de vida.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Atendiendo a las diversas ocupaciones desempeñadas por las féminas en las CCS, se obtuvo que el 27,4% se desempeña como productoras asalariadas y familiares, seguidas por las económicas, con 21%, las presidentas de las CCS, con 14,5%, las presidentas de organizaciones de base, con 19,4 %, las presidentas municipales de la ANAP, con 11,3% y el menor porcentaje (8%) son jefas de finca.

Aunque fueron incluidas 2 mujeres de 73 y 74 años de edad, respectivamente, excluyendo estas dos, prevalecieron las mujeres en el rango de 51-60 años, que representaron el 80,6%, seguidas por las féminas de edades entre 41-50 años (19,4%).

El nivel de escolaridad osciló desde bachilleres, que fueron la mayoría (58%), técnicos medios, y universitarias (21%). Esto refleja las transformaciones en los procesos de formación a través de la universalización de la enseñanza producida en la última década, producto de los nuevos cambios económicos implementados en el país.

Predominaron también las mujeres casadas, con un 51,6%, lo que demuestra que aún se mantienen atributos relacionados con las normas establecidas,

donde el matrimonio aún es significativo. Se encontró un bajo porcentaje de mujeres divorciadas, lo que puede constituir un reflejo de patrones y factores socioculturales que han trascendido en el medio rural, donde la defensa de la unión familiar aún prevalece a pesar de las características de las distintas familias.

Autopercepción de la mujer líder hacia sí misma.

Desde el punto de vista personal las féminas se consideran entusiastas, trabajadoras, alegres, responsables, humildes y solidarias, con disposición frente a las tareas y funciones de la organización y respecto a las exigencias que el momento histórico impone. Al abordar el tema de cómo son a partir de su propia valoración, refieren por ejemplo: ***Soy emprendedora y luchadora de la vida, me siento bien, soy como quiero ser, soy buena de sentimientos, soy ecuánime, concentrada, decidida y formo mis propósitos, me siento realizada, soy yo, soy feliz***, entre otras y solo una de ellas no contestó. Estas respuestas coinciden con estudios realizados en zonas rurales de América Latina y el Caribe, donde se aprecia la presencia intrínseca de valores claros y bien “enraizados”, demostrando que la presencia de dificultades puede estimular la proactividad, el coraje para proponer nuevas alternativas de solución, guiado por los valores de disciplina, honestidad, humildad, respeto y solidaridad, en beneficio de la mayoría y de una mejor calidad de vida en el medio rural.

Con relación a las funciones que realizan, coinciden en sentirse satisfechas en el desempeño de su cargo, ya que refieren que les gusta el trabajo que realizan, ser útiles a la sociedad, cumplir con sus obligaciones tanto en el plano familiar como “en la finca”; también algunas expresan preferencias en función de intereses y gustos personales; otras expresan insatisfacciones como: ***No cumplir en ocasiones con las tareas, no poder ayudar más, no haber comenzado a trabajar antes en una cooperativa, no ser más joven, los malos momentos de su vida, el tiempo perdido, entre otros***; cualidades reales de una mujer líder en el desempeño de tareas de dirección sin el descuido o la subordinación de otra, dígase la no subordinación de lo personal al plano laboral, lo que exige la adecuación del uso del tiempo en correspondencia con los roles que desempeña.

Autopercepción de la mujer líder hacia el equipo de trabajo.

La relación con los compañeros de trabajo se traduce en la relación con los subordinados, despojándose de toda creencia de mando, lo que favorece el desarrollo de relaciones armónicas y participativas

en el plano laboral. La mayoría de estas mujeres se manifestó con expresiones tales como: ***Los compañeros de trabajo son generosos, son mis amigos, somos unidos, me apoyan en el trabajo que realizo, son mis hermanos, son buenos***; solo una de las entrevistadas no contestó. Los autores coinciden con lo planteado por la literatura acerca de que “los mejores líderes son aquellos que sirven a su gente” (Cuadrado, 2003).

Esto no excluye la condición de responsabilidad y de exigencia respecto a sus subordinados, ya que el 100% afirmó sentirse contrariada cuando los subordinados ***no cumplen con su tarea, dicen mentiras, no hacen lo que corresponde, quieren asumir el mando, no expresan sus inquietudes***, etcétera. Esto significa, coincidiendo con los criterios de Ruíz-Cortés (2016), que la relación interpersonal y de comunicación con los subordinados, desempeña un papel cada vez más importante en los niveles de la organización, donde el trabajo en equipo y la relación horizontal garantizan relaciones más saludables y exitosas con el sector rural.

Al indagar sobre su equipo de trabajo, plantearon expresiones como: ***es lo mayor que se puede esperar en un centro de trabajo, sale a flote con las tareas, es unido, permite que el trabajo se realice con calidad y eficiencia, todos cooperan y se comunican, en él se vencen todas las tareas, es un buen equipo***. Ello demuestra que estas mujeres líderes de cooperativas, rara vez se atribuyen el mérito, sino que reconocen los méritos de los integrantes del grupo con el que han trabajado, lo cual favorece y contribuyen a hacer la vida más fácil para sus subordinados, facilita los procesos, dinamiza el trabajo. El acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad, ha dotado a las empresas de un cambio de estilo respecto a las relaciones con los subordinados, ya que se promueve a la comunicación no simplemente como un intercambio de palabras entre personas, sino más bien como proceso complejo, activo, dinámico, que pretende no solo informar sino intercambiar propuestas para conseguir el resultado, en la seguridad de que el éxito de su equipo es el de todos y que el fracaso también es compartido.

Autopercepción de la mujer líder respecto a proyectos de vida.

Es importante destacar que la mayoría de estas mujeres valoran al lugar de trabajo como el lugar en que pueden desarrollarse profesionalmente, y se refieren a él como: ***Bueno, es el adecuado, es confortable, me encanta, es mi segunda casa***; solo una persona no contestó el ítem. Las respuestas obtenidas demuestran el grado de satisfacción hacia el lugar de

trabajo, al que además conciben como: *mi fuente de ingreso y mi desempeño profesional, no es difícil, me gusta, es todo para mí, es una gran satisfacción.*

Al indagar acerca de las proyecciones futuras, proyectos de vida y aspiraciones a alcanzar a corto plazo, expresaron *la necesidad de superación, que su cooperativa siga siendo rentable, ser mejor, ser una persona de bien, que sucedan cosas buenas en el ámbito personal y laboral, salud y bienestar, poder atender a su familia adecuadamente.* Todas estas expectativas giran en torno al deseo de mantener una estabilidad en los planos personal y familiar, lo cual contribuye en gran medida al pleno desempeño de su rol de líder en el contexto laboral. También es importante para ellas lo que los demás piensan acerca de su persona, de su trabajo y funciones de dirección; cuál será su futuro y su destino; reclaman un mayor nivel de conocimiento acerca del trabajo de la mujer campesina, acerca del tema de dirección; se aprecia también el interés por conocer nuevos contextos, ya sea en el plano nacional como internacional.

Se refuerza el hecho de que a pesar de ser mujeres con una estabilidad laboral y familiar, lo que es un elemento que favorece su desempeño, consideran que la familia constituye una unidad de análisis privilegiada en la evaluación del impacto de los procesos sociodemográficos sobre la dinámica social. Su extraordinaria sensibilidad y su ubicación prioritaria entre los procesos, incluye el funcionamiento, relacionado con el compromiso de unos y otros, basado en las buenas relaciones, apoyo y comunicación, no tanto ya en la crianza de los hijos porque en estas edades ese rol ya ha sido desarrollado, pero si se mantienen los niveles de estabilidad y armonía.

Autopercepción de la mujer líder hacia las estrategias empleadas.

Cuando se profundiza en lo que significa tomar decisiones, describen su implicación para con ellas mismas y no el tipo de estrategias que utilizan, lo que se convierten en distintas formas y recursos empleadas alcanzar una respuesta. Planteamientos como: *cada vez que se requieran, es necesario, es un acto bueno, implica conocer acerca de la situación, lleva mucha preparación y responsabilidad;* aunque la mayoría también expresó que en ocasiones *les cuesta trabajo, no es fácil, en algunos momentos es difícil, cuando las cosas no salen bien se deprimen, se sienten mal, responsabilizo al culpable, me molesto, es porque fallo en algo,* y en muy bajo porcentaje refieren buscar la solución.

Como se pueda interpretar a partir de sus expresiones, estas mujeres reflejan la ausencia de recursos

y estrategias para su mejor desempeño, pues el liderazgo en una organización implica hoy día poder construir y compartir, por medio del trabajo, con personas de diversas procedencias, niveles, etnias, con una comunicación empática, una visión; implica señalar caminos para el logro de un desempeño superior sostenido por medio de la claridad, el compromiso, la sinergia y la rendición de cuentas, y elementos propios que contribuyan a promover estilos y mejores vías de solución, ya que por muy bien que se sientan en el desempeño de sus funciones, pueden experimentar estados como algunos de los expresados: *cuando tengo mucha presión de trabajo me estreso, me siento incómoda, no quiero que me hablen, prefiero descansar.*

Es importante añadir a este análisis elementos relacionados con la percepción que tienen sobre su mundo interno, al completar frases como Mi mente, refieren: *...siempre está ocupada, está en movimiento, está abierta, la tengo clara, está bien, siempre piensa en el bien de mi entidad, se dirige a como ser mejor;* y solo una de ellas manifestó tener la mente *cargada.* Esto denota el nivel de relación entre la satisfacción y la realización personal, así como la fortaleza y cualidades que ellas mismas han declarado poseer, y se justifica cuando la gran mayoría plantea que sus nervios son normales, son ecuanímes, están en calma, los pueden controlar, aunque otras expresan que: *están acelerados, me traicionan a veces, se alteran cuando hay algo que hacer y no sé cómo resolverlo.* Esto se relaciona con los resultados referidos a las dificultades con el empleo de técnicas adecuadas para solucionar los problemas, sobre todo en el área laboral y también al déficit en los procesos de formación y capacitación en correspondencia con la función que estas desempeñan.

El análisis más detallado estará en función de las estrategias de mediación y de solución de conflictos laborales donde se comienzan a vislumbrar dificultades en los procesos de autorregulación y la posible afectación emocional de estas mujeres, por no contar con las herramientas necesarias para su autocontrol, en función de sí mismas y de los demás, lo que pudiera tener repercusión en los niveles de relaciones y continuidad de su función. Se pretende que las líderes de hoy estén bien preparadas para identificar actividades que las lleven a cumplir sus metas, a buscar el mejoramiento continuo de los miembros del equipo, que propicien el orden y la calidad, la formación de equipos y el planteamiento de estrategias para alcanzar la misión institucional.

No pueden obviarse en esta investigación los elementos relacionados con el criterio que estas mujeres tienen acerca de las personas que las dirigen. Al

respecto se obtuvieron respuestas como: *Necesito me considere, que fuera más comprensivo, que fuera menos explosivo y adecuado, que cumpliera con sus decisiones, que me comprendiera siempre, que fuera un ejemplo*; una minoría plantea: *que no cambiara, que fuera más exigente, que siga trabajando en mantener mejores resultados, más responsable ante el trabajo*. De estas expresiones, se infieren algunas insatisfacciones.

CONCLUSIONES

Las líderes denotan el empleo de los valores morales como atribuciones de su personalidad en el desempeño de las tareas de dirección, administrativas y ocupacionales, sin descuidar el plano personal. A su vez, han logrado alcanzar la adecuación del uso del tiempo en correspondencia con los roles sociales que desempeñan. El ejercicio del liderazgo femenino se sustenta en un mayor acceso a la educación y al equilibrio alcanzado en el ámbito familiar y a la no dependencia de los hijos. Se sustenta en un cambio de paradigma que responde a una nueva distribución del poder en las organizaciones agropecuarias, caracterizada como transformacional y democrática. La participación protagónica y el liderazgo alcanzado por la mujer rural, se sustenta en el movimiento asociativo de las cooperativas agropecuarias, donde estas han asumido como tendencias orientadoras, la responsabilidad, el compromiso y la satisfacción personal de acuerdo a las múltiples labores y ocupaciones en que se desempeñan. Se hace necesario establecer acciones de capacitación en las organizaciones agropecuarias, dirigidas a las mujeres y que aborden temas vinculados al liderazgo femenino y a estrategias de solución a los problemas que caracterizan el medio rural.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). (2009). *Agricultura de América Latina y el Caribe: Bastión ante la crisis mundial y motor para el desarrollo*. San José, Costa Rica: IICA.
- Ruíz-Cortés, S.S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 3(1), 1-45.
- Cuadrado-Guirado, I. (2003). Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de Dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 233-307.

Federación de Mujeres Cubanas (FMC). (2013). *Contribución en ocasión de la presentación del VII y VIII Informe Combinado de la República de Cuba de la CEDAW*. Recuperado de http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CUB/INT_CEDAW_NGO_CUB_13885_S.pdf