

Cuba: Mujeres directivas, trabajadoras de triple jornada

Por Sara Más

saramas_2000@yahoo.com

La Habana, noviembre (Especial de SEMIac).- Llegar a puestos de dirección, obtener resultados y demostrar capacidades supone para muchas cubanas un esfuerzo extra respecto a los hombres, de acuerdo con investigaciones y experiencias vividas por algunas que se dedican, profesionalmente, a dirigir.

“Las exigencias del mandato cultural y sus múltiples roles dentro y fuera de casa suponen para ellas una triple jornada laboral: el espacio privado, la actividad de dirección y la demostración de sus capacidades como mujer directiva”, asegura la investigadora Dalia Virgilí Pino, profesora de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.

Los retos pueden ser mayores, incluso, si se trata del sector empresarial, un espacio esencialmente operativo, de producción y obtención de resultados, dominado por la urgencia, estilos de dirección verticales, decisiones centralizadas y lógicas masculinas de funcionamiento.

“La inmediatez y la urgencia con que se trabaja en varios sectores de la economía limitan que haya una práctica de dirección coherente con la normativa y la voluntad política de lo que se quiere lograr: un estilo más participativo y democrático”, comentó a SEMIac Nuria Lacosta Reyes, directora de cuadros del Grupo Empresarial de la Construcción en La Habana, organización de carácter provincial con 20 entidades subordinadas.

Con 29 años de experiencia en cargos directivos en diferentes niveles, Lacosta Reyes asegura que la sociedad, a pesar de algunos avances, sigue diseñada para los hombres.

“Entre las responsabilidades del hogar con familiares, hijos y casa que atender, más el trabajo de dirección, tenemos que hacer un sobre esfuerzo para lograr ponernos a la misma altura que los hombres en las responsabilidades administrativas, que nos valoren igual, nos vean la misma capacidad, competencia y, a la vez, cumplir con esas tareas”, explica.

Horarios y reuniones que se extienden más allá de la jornada laboral son prueba clara, para ella, de una práctica que perjudica mucho más a las mujeres, presionadas a cumplir con sus múltiples funciones.

“En mis primeros años de ejercicio de dirección sentía la necesidad de ganarme la tribuna por mis resultados, no por ser mujer, y de alguna manera lo logré; pero no cabe la menor duda que con un esfuerzo superior al de los hombres”, relató a SEMIac.

Estudios económicos, sociológicos y psicológicos han sistematizado formas distintas en que se vivencia la jefatura en esta isla caribeña por parte de hombres y mujeres,

aun cuando ambos tienen en común patrones de referencia masculinos y poca capacidad para delegar funciones y tareas.

Si embargo, ellos suelen tomar la responsabilidad como un reto y reconocimiento, sienten legítima pertenencia al cargo, entre sus principales conflictos está el no cumplir con los estándares de operatividad de la empresa, tienen como ideal convertirse en líderes operativos y como estrategia sobredimensionan el estilo autoritario.

Ellas, en cambio, generalmente no se sienten cómodas cuando son designadas en el cargo y deben hacer un tercer esfuerzo para lograr un sentido de pertenencia, mantienen como conflicto principal la conciliación de la vida laboral y privada, para saldarlo aspiran a convertirse en una súper mujer y, en ese camino, finalmente, se sobrecargan con los consiguientes costos a su salud física y psicológica.

Entre los mayores desafíos está transformar la cultura organizacional y de dirección que privilegia lo masculino y repercute de manera diferenciada en mujeres y hombres, en detrimento de ellas.

“Pero es algo difícil de hacer netamente desde las empresas, porque se trata de una cultura que parte desde los organismos superiores”, sostiene Lacosta Reyes.

Uno de los vacíos actuales es la falta de estadísticas desagregadas por sexos que, de manera más específica, permitan evidenciar el sector empresarial, reconocieron directivas de distintos sectores que asistieron en la capital cubana al taller “Mujeres directivas: Innovar en la dirección empresarial”, el 7 de noviembre, como parte de IBERGECYT’ 2012, encuentro convocado por la Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología (GECYT).

Ese día, las participantes crearon una red que esperan siga creciendo para promover el intercambio, la investigación y la colaboración entre directivas de diferentes niveles, con énfasis en el sector empresarial.

Entre los muchos costos que ellas experimentan al ocupar cargos de toma de decisiones reconocieron la interrupción o abandono de la carrera laboral, el estancamiento profesional, el divorcio, los reclamos y pérdidas familiares, la importación de estilos masculinizados de dirección para alcanzar el éxito y la pérdida de oportunidades de superación.

En cuanto a lo que habría que cambiar en las instituciones y el ámbito social, señalaron el respeto al horario de trabajo y al de la vida personal, privada y familiar; el cumplimiento de la política de cuadros y sus reservas y un modelo de gestión de recursos materiales y humanos con perspectiva de género.

Además, promover el horario extendido de los servicios de apoyo a la vida hogareña y familiar, atender las demandas específicas de capacitación de las mujeres, facilitarles oportunidades de superación, la autonomía empresarial y el empleo de las nuevas tecnologías en función de la toma de decisiones y un mejor uso del tiempo, entre otras acciones positivas.

Para la psicóloga Dalia Virgilí Pino resulta fundamental, también, vencer la fragmentación que prima entre las personas que trabajan el tema de género y empresa.

“Hay investigaciones que se hacen desde la academia y no tienen nada que ver con lo que pasa en la realidad empresarial; y en las empresas se piensa en acciones a partir de las vivencias, pero entonces están desconectadas de la academia”, comentó a SEMIac.

Esa interconexión entre directivas y profesionales con más conciencia de género es fundamental, en su opinión, para no reproducir el orden del poder patriarcal a través de la competencia entre mujeres.

Pero no es la única barrera que hay que romper, asegura. “Hay una tendencia a ir a la empresa como espacio a donde vas a recabar información y no se utiliza el potencial que hay allí para la transformación de un problema”, agrega.

(fin/semlac/sm/zp)