

La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente. Su acceso a cargos de dirección primaria

Iliana Benítez Jiménez.
Universidad de Oriente,
Santiago de Cuba.
iliana@csh.uo.edu.cu

Viviana Nicole Fernández Dieguez.
Universidad de Oriente,
Santiago de Cuba.
viviana270989@gmail.com

Eusebio Fayad Plutín.
Gobierno Municipal de Songo
la Maya, Santiago de Cuba.
iliana@csh.uo.edu.cu

Evelyn Caraballo Cobas.
Universidad de Oriente,
Santiago de Cuba.
ecaraballo@uo.edu.cu

How to cite this article:

Benítez Jiménez. Iliana.; Fernández Dieguez, Viviana N.; Fayad Plutín Eusebio; Caraballo Cobas, Evelyn (2016). La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente. Su acceso a cargos de dirección. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, Vol. 14-02, pp.73-87

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/re.v14i2.792>

RESUMEN

El presente artículo¹¹ tiene como objetivo evaluar la participación de las mujeres profesionales de la Universidad de Oriente y su acceso a cargos de dirección, precisando las inequidades de género que se manifiestan en este proceso. El primer resultado estuvo en la caracterización cuantitativa de la presencia de la mujer en las diferentes categorías docentes, científicas, áreas del conocimiento y otros estratos, así como en los diferentes niveles de cargos directivos. Por otra parte, se evaluaron las condiciones que influyen en el empoderamiento de las mujeres, especialmente de las directivas, atendiendo tanto a las condiciones de trabajo como a las estructuras patriarcales de género en que se desenvuelven.

Palabras Clave: género, empoderamiento, universidad.

Recibido: 8 de marzo de 2016 / **Aceptado:** 4 de junio de 2016

¹¹ Esta investigación se realizó como parte del proyecto de investigación "Estudio socio demográfico de docentes y estudiantes de la Universidad de Oriente" ejecutado por profesores del departamento de Sociología de la propia universidad. Contó además con el apoyo de un grupo de estudiantes de esta carrera. A todos y todas les agradecemos la colaboración.

The participation of the professional women of the Orient University. Their access to management charges

ABSTRACT

The objective of this article is to study the participation of professional women from Orient University and their access to management charges, specifying the gender inequities manifest themselves in this process. The first of those results was on the quantitative characterization of the women presence in the different teaching and scientific categories, knowledge areas and others stratum, as well as in the different levels of management charges. By the other hand, we had evaluated the conditions which has influence on the quality of the management women's duties, attended to work's conditions and the patriarchal's conditions of gender where they would be apply.

Keywords: genders, empowerment, university.

Participação das mulheres profissionais da universidade de oriente. Seu acesso a posições de gerenciamento

RESUMO

Este artigo tem como objetivo avaliar a participação das mulheres profissionais da Universidade de Oriente e posições de gerenciamento, especificando as desigualdades de gênero que se manifestam neste processo. O primeiro resultado foi na caracterização quantitativa da presença das mulheres nas diversas áreas educacionais, científicas e de outras categorias de conhecimento em diferentes níveis de cargos de gestão. Pelo outro lado as condições que influenciam o empoderamento das mulheres, especialmente das gestões administrativas foram avaliadas, tendo em conta as condições de trabalho como estruturas patriarcais em que operam.

Palabras chave: gênero, universidade, empoderamento.

1. Introducción

La participación de la mujer en el espacio público ha sido un tema muy discutido dentro de los estudios de género en el mundo a través de varias décadas. Algunos autores lo han relacionado con el funcionamiento de la familia y el comportamiento reproductivo (MacInnes, 2005; Plana, 2011; Benítez, 2012; Méndez, 2015). Otros lo relacionan con el empleo y el mercado de trabajo (Jaime, 2003; López, 2011; Virgilí, 2014; Echavarría, 2014; Blázquez & Moral, 2014; Hernández, Más, Gordillo & Mesa, 2016).

En Cuba este tema también ha sido tratado desde diferentes perspectivas y áreas del conocimiento, y se ha profundizado particularmente en la participación de las féminas en los puestos de dirección (González, 1999; Caram, 2001; Naranjo & Benítez, 2011) además de ser una de las líneas de trabajo declaradas en el Plan de Acción Nacional en seguimiento a la Conferencia de Beijin.

Mientras que para la segunda mitad del siglo XX los esfuerzos se orientaban hacia la incorporación de la mujer a la esfera del trabajo remunerado, hoy se enfrenta un diálogo con los retos que quedan a la misma para asumir posiciones de poder de manera general. El empoderamiento femenino ha sido el concepto desarrollado dentro de la perspectiva de género para reflejar el aumento de la participación de las mujeres en

los procesos de toma de decisiones y acceso al poder desde posiciones de la igualdad de oportunidades. Este incluye: el bienestar, acceso, concientización, participación y control que ejercen las mujeres en la realidad social donde se insertan (Murguialday, Pérez & Eizagirre, n.f.; Longwe & Clarke, 2013).

En Cuba se experimentó un gran avance en la participación de la mujer en la esfera laboral luego del inicio del nuevo proyecto social iniciado en 1959. Las mujeres que trabajaban de forma remunerada o no, pasaron de ser en 1953 el 12% de la fuerza laboral del país (González, Fleitas, Proveller, Múnster & César, 2010), a ser el 56,3 % de esta fuerza en el 2014 (ONEI, 2015). Aun con tales avances, además de estar en la población femenina la principal reserva de fuerza laboral, también se observan diferencias en la presencia de las mujeres por esferas de trabajo como resultado de la segregación del mercado laboral. Este es un fenómeno que se manifiesta en todas las sociedades, que como la nuestra, mantienen rasgos patriarcales, lo cual ha sido descrito en los diferentes enfoques teóricos sobre el tema (López, 2011).

En el ámbito académico también se ha apreciado históricamente segregación ocupacional, ya sea por las áreas del conocimiento donde están insertados hombres y mujeres, o por la cuantía y/o formas en que participan las féminas en cargos de

dirección. Autores como Martínez (2015) han estudiado las formas en que los estereotipos de género influyen en las profesiones que estudian las personas.

En Cuba, las universidades son espacios en los que ha existido una significativa incorporación femenina. Esto está a tono con alto nivel de profesionalización que ha alcanzado la fuerza de trabajo femenina en el país donde las mujeres llegaron a representar el 53 % de la fuerza empleada en la actividad científica y tecnológica (ONEI, 2015). Tales logros, sin embargo, no impiden seguir observando con mirada aguda las condiciones en que las mujeres profesionales se insertan en este espacio, sus competencias y obstáculos para tal desempeño, y especialmente, su ejercicio como ejecutivas. De ahí que en este trabajo se persiga como objetivo valorar la participación de las mujeres profesionales en la Universidad de Oriente, y su acceso a cargos de dirección.

El estudio se propone analizar la presencia femenina en los diferentes espacios y estratos de la Universidad de Oriente, las principales problemáticas que enfrentan las féminas, las maneras de desempeñarse en los cargos de dirección y las estrategias para conciliar esta tarea con la vida en el espacio privado. Todo esto es relacionado tanto con las condiciones de trabajo que poseen las féminas como con las estructuras patriarcales de género en que se des-

envuelven en el centro laboral y las familias. Estas observaciones permiten valorar finalmente el alcance del empoderamiento alcanzado por las mujeres en este centro laboral que por demás, es representativo de las mujeres profesionales del territorio oriental del país.

2. Metodología

Para el estudio de este tema, como parte de una primera fase desarrollada durante el año 2014, se realizó un análisis documental (Quintana, 2006) de la base de datos del departamento de Recursos Humanos de la UO al cierre del año 2013. También se revisaron otros documentos institucionales formales como los reglamentos laborales del Ministerio de Educación Superior (MES) por los que guía la entidad e informes del Departamento de Cuadros de la Universidad de Oriente. Esta información fue triangulada con la obtenida en la segunda fase de la investigación desarrollada durante el año 2015, donde se aplicaron cuestionarios a profesores de ambos sexos del claustro y entrevistas a mujeres directivas, todos del centro objeto de estudio.

Muestreo

El cuestionario al claustro se aplicó a una muestra de 92 docentes respecto a una población de 1216. El muestreo utilizado fue el probabilístico sistemático y se efectuó seleccionando los docentes con un intervalo de 10 de personas en el listado

oficial de Recursos Humanos. El primero de los encuestados fue seleccionado al azar, y a partir de este se comenzó la selección al intervalo decidido, todo con el objetivo de garantizar la representatividad de la muestra lo que asegura a su vez, el poder generalizar los resultados (Morales, 2012).

Para delimitar el tamaño de la muestra se utilizó el programa RaPiSoft, versión 2.0 a partir de un margen de error del 10 % y un nivel de confianza de 95%. Las respuestas obtenidas se procesaron mediante el software IBM SPSS Statistics 21.

Las entrevistas a mujeres directivas fueron semiestructuradas (Olabuénaga, 1999) y se aplicaron a una muestra de 40 mujeres, escogidas mediante muestreo no probabilístico de conveniencia. Se buscó que estuvieran representadas todas las áreas de la UO y se trabajó bajo el criterio metodológico de saturación de las categorías estudiadas (Quintana, 2006).

3. Resultados

Caracterización sociodemográfica del claustro de la UO. La participación femenina

La Universidad de Oriente (UO) fue fundada el 10 de octubre de 1947. Sus carreras fundadoras fueron Pedagogía, Filosofía, Derecho, Ciencias Comerciales e Ingeniería Química Industrial. La matrícula inicial fue de 170 alumnos.

Este centro, para diciembre del año 2013, momento en que se realizó el levantamiento estadístico de información para la investigación, ya contaba con 11 facultades distribuidas en 3 Campus. En la Sede Antonio Maceo radicaban las direcciones de las Facultades de Ciencias Sociales (FCS), Humanidades (FH), Derecho (FD), Ciencias Económicas y Empresariales (FCEE), Ciencias Naturales (FCN), Matemática y Computación (FMC); en la Sede Julio Antonio Mella se encontraban las direcciones de las Facultades de Ingeniería Química (FIQ), Ingeniería Mecánica (FIM), Ingeniería Eléctrica (FIE) y Construcciones (FC); y en la Sede Frank País sólo radicaba la dirección de la Facultad de Ciencias Agrícolas (FCA).

Para el presente estudio se dividió la población de docentes del centro en 12 áreas constituidas por estas 11 facultades y el rectorado como área independiente, que recogería a los departamentos y centros de estudio adscritos a ella. No se incluyen aquí las sedes universitarias municipales, ni los profesores contratados a tiempo parcial.

El claustro a tiempo completo de la UO, al momento del estudio estaba compuesto por 1216 profesores, de los cuales el 52,7% eran mujeres para un índice de masculinidad de 89,7 hombres por cada 100 mujeres. De ese total de docentes el 20,4 % eran doctores y el 44% másteres. Si analizamos el porcentaje en que está

representado cada sexo en cada una de estas categorías se puede apreciar que menos de la mitad de los doctores eran féminas (48,8%) y de los másteres, ellas representaban el 53,6%. En la siguiente tabla se pueden apreciar otras aristas de interpretación de tales datos donde se muestra cómo respecto a los totales de cada sexo son mayores los porcentajes de doctores dentro de la población masculina.

Tabla 1. Docentes según grado científico y sexo. Porcentaje que representan respecto al total de cada sexo.

Nivel de escolaridad	Sexo				TOTAL
	F	%	M	%	
Doctor	121	18,88	127	22,09	248
Lic.	230	35,88	197	34,26	427
Máster	287	44,77	248	43,13	535
TOTAL	641	100	575	100	1216

Fuente: Elaborado a partir de información de la Base de Datos de la Dirección de Recursos Humanos de la UO, 2013.

Llama la atención que siendo las mujeres mayoría en el claustro no lo sean entre los doctores. Las encuestas arrojan elementos explicativos al respecto. Las mujeres reflejan tener mayor ocupación en la esfera doméstica y dedicarse a la atención a la familia en general. Esta es una distribución de espacios desde las concepciones patriarcales que continúa emergiendo en nuestra sociedad.

Aun cuando estamos en presencia de mujeres profesionales con alta calificación, que se desempeñan con probadas competencias en el espacio público, siguen siendo ellas las principales responsables de las tareas del espacio doméstico. Sobre los hombros de estas mujeres recae, lo que los estudios de género identifican como la doble jornada (Izquierdo, 1998) y es esta una de las causas que les impide un mayor crecimiento profesional como sería, alcanzar la categoría de doctoras en ciencias, un peldaño

difícil de ascender por requerir de una gran dedicación y entrega a la investigación.

El grado de doctor es un requisito indispensable para obtener la categoría docente máxima de profesor titular. Es explicable entonces por qué en la UO las mujeres con categoría docente de Profesor Titular sean el 46,7% del total de la misma. Similar resultado encontramos si comparamos las proporciones de profesoras y profesores titulares respecto al total de cada uno de los sexos, donde se observa que de cada 100 mujeres 17 son titulares mientras que de cada 100 hombres, 21 lo son esta categoría. Comportamientos similares se han observado en universidades de países como España donde los hombres son la mayoría entre quienes llegan a la categoría de catedráticos, cuestión denunciada por los medios de comunicación que persiguen revelar las desigualdades que aún persisten en la participación femenina en las universidades (Sánchez, 2015, en: http://www.eldiario.es/sociedad/igualdad-universidad-rectora-centros-publicos_0_362213911.html).

En la esfera académica el acceso a los cargos de dirección del primer nivel está condicionado por poseer la categoría científica de doctor (a). Entonces, en cuestión de empoderamiento, encontramos aquí una limitación para el acceso de las mujeres a las posiciones de mayor poder.

En el resto de las categorías docentes principales (instructor, asistente y auxiliar), aunque en cifras absolutas las féminas siempre sobrepasan al claustro masculino, existe un menor porcentaje de instructoras respecto al total de mujeres, que de instructores respecto al de los hombres. Tales cifras se pueden apreciar en la siguiente tabla.

En la base de estas diferencias de acceso se encuentran también autolimitaciones de las féminas, que ante las barreras que impone la cotidianidad optan por aplazar, bajo el riesgo de detener, o decididamente abandonar la carrera por alcanzar posiciones superiores.

Tabla 2. Cantidad de profesores por categorías docentes según sexo y porcentaje que representan respecto al total de cada sexo.

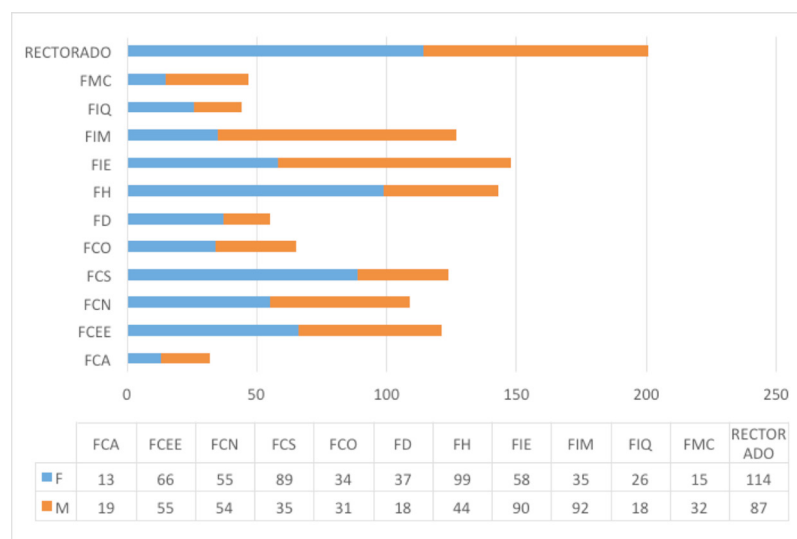
	Sexos				TOTAL
	F	%	M	%	
Auxiliar Técnico de la Docencia	6	0,94	6	1,04	12
Instructor Auxiliar	1	0,16	0	0	1
Instructor	106	16,54	103	17,91	209
Asistente	245	38,22	207	36	452
Auxiliar	177	27,61	138	24	315
Titular	106	16,54	121	21,04	227
TOTAL	641	100	575	100	1216

Fuente: elaborada a partir de información de Base de Datos de Dirección de Recursos Humanos de la UO, 2013.

Al evaluar la distribución de hombres y mujeres en la UO se pudo observar que existe una presencia similar en cifras totales en el claustro, pero con diferencias por áreas en correspondencia con la participación tradicional de un sexo u otro en las diferentes profesiones. Aparejado a ello también se distribuye el número de profesores por categorías docentes y sexo en dichas áreas.

En el siguiente gráfico podemos apreciar que las Facultades de Ciencias Sociales (71.77%), Humanidades (69.2%) y Derecho (67.27%) son las que agrupan mayor cantidad de mujeres tanto en cifras absolutas como en los porcentajes que representan respecto al total de docentes de cada una de esas áreas.

Gráfico 1. Docentes de la UO por áreas según sexo.



Fuente: elaborada a partir de información de Base de Datos de Dirección de Recursos Humanos de la UO, 2013.

Contrariamente a este hecho, los hombres son mayoría en las facultades de Ingeniería Mecánica (72.4%), Matemática computación (68.08%) y la de Ingeniería Eléctrica (60.81%). Por supuesto que ello responde o a los estereotipos de género que vinculan a las mujeres con los roles expresivos, de ahí su mayor filiación con las especialidades humanísticas; mientras que a los hombres se les vincula con los roles instrumentales mediante los cuales mantiene su relación con los objetos, por eso su predominio en las ingenierías y las ciencias exactas. Se puede afirmar a partir de estos datos, que en el claustro de la UO existe lo que la literatura especializada ha dado en llamar una segregación horizontal por sexos que reafirma estereotipos

patriarcales y aleja tanto a mujeres como a hombres de optar por especialidades no asignadas a su sexo, basadas en representaciones sexistas sobre qué es lo masculino y qué es lo femenino (Virgilí, 2014).

Al realizar la comparación por sexo y áreas de la distribución de doctores, encontramos también que las mujeres doctoras son mayoría entre los docentes que pertenecen al área del Rectorado, y las facultades de Humanidades, Construcciones, Derecho, Ciencias Sociales e Ingeniería Química, tal y como se indica en la tabla 3. Esto se corresponde con su presencia mayoritaria en estas áreas.

Un elemento preciso para la carac-

terización de la estructura por sexo de una población es la construcción de su pirámide de población, la que nos permite también describirla por edades (gráfico 2). En el caso de la UO, se puede observar a través de su pirámide, primeramente, que dicho centro tiene un claustro envejecido, con un grado de envejecimiento del 13,16%. Se observa además, que el menor número de docentes se encuentra en los grupos entre 35 y 49 años de edad, lo que puede traer repercusiones a mediano plazo en la estructuración por categoría docente en esta universidad al no contar con un relevo calificado debido a los años de experiencia requeridos, especialmente para acceder a la categoría docente superior. Existe una reserva de docentes calificados en

Tabla 3. Porcentaje de docentes con el grado científico de doctores por áreas según sexo.

Áreas	Sexo		Áreas	Sexo	
	% F	% M		% F	% M
Rect.	74,07	25,93	FCO	72,22	27,78
FCN	38,46	61,54	FIM	15,38	84,62
FH	73,91	26,09	FIQ	53,85	46,15
FCEE	33,33	66,67	FMC	16,67	83,33
FD	61,54	38,46	FCS	61,29	38,71
FIE	26,92	73,08	FCA	0	100

Fuente: elaborada a partir de información de Base de Datos de Dirección de Recursos Humanos de la UO, 2013.

las fémininas que ya poseen este requisito pero que no están accediendo de igual manera que los docentes hombres a la categoría de doctores.

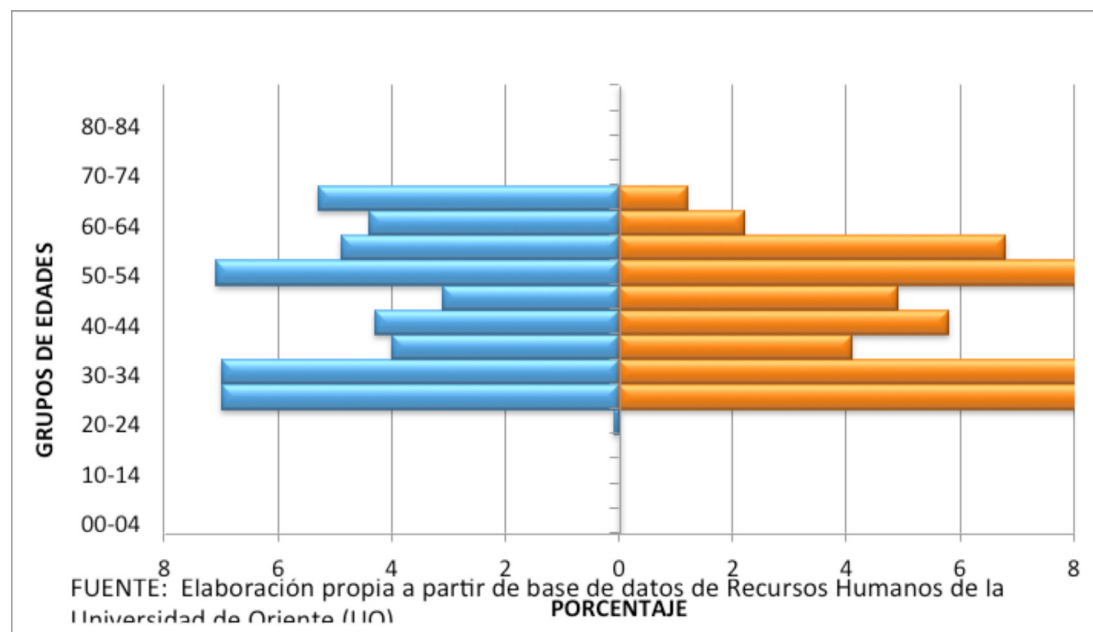
Por otra parte, son menos las mujeres mayores de 60 años que se encuentran activas laboralmente (ver gráfico 2). En esto influye, en primer lugar, la edad de jubilación establecida en Cuba, que es a los 65 años en los hombres y a los 60 en las mujeres. Sin embargo, a pesar de esta edad establecida para la jubilación, la profesión de docente universitaria da cobertura para continuar laborando en edades posteriores.

Se constata en informe paralelo del proyecto donde se enmarca la investigación, que al llegar a esta edad de las fémininas se inclinan más hacia la dedicación al cuidado de la familia, los nietos, o sencillamente a la permanencia en el hogar debido a que el rol de cuidadora y la asignación social del rol doméstico está pesando aún en esta etapa del ciclo vital de las familias.

Los hombres, por el contrario, al jubilarse, se enfrentan más con la ausencia de tareas o responsabilidades sociales que le permitan mantener una mejor autovaloración de

su estatus familiar, ya no asociado al rol de proveedor resultante de su participación en el espacio público. Es por esto que muchos de ellos se mantienen laborando como profesores consultantes pasada su edad de jubilación, o se reincorporan a tenor de la resolución 153/94 del Ministerio de Educación Superior. De ahí que en el grupo de edades de 65 y más años, en el que ambos sexos ya han llegado a la edad de jubilación, son mayoría los hombres. Este grupo etáreo aporta un número importante de hombres al claustro de la UO.

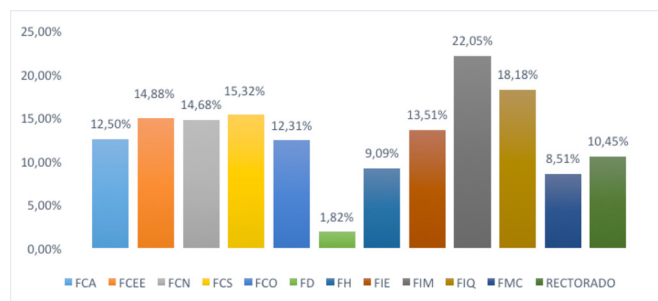
Gráfico 2. Estructura por edades de docentes de la UO.



El grado de envejecimiento de claustro muestra diferencias también por áreas siendo las más envejecidas, y que sobrepasan el 15 por ciento del grado de envejecimiento, las facultades de Ingeniería Mecánica (22,05%), Ingeniería Química (18,18%) y Ciencias Sociales (15,32%).

El área que menos proporción de personas de 60 y más años tiene respecto al total de su claustro es la facultad de Derecho (1,82%), lo cual está relacionado con la política de contratación y adiestramiento que ha desarrollado dicha facultad, así como con la permanencia de sus docentes (ver gráfico 3). La proporción de hombres y mujeres en el grupo de edad de 60 y más se corresponde en cada las áreas, exceptuando la mencionada facultad, con la situación que se presenta a nivel de centro.

Gráfico 3. Grado de envejecimiento del claustro por áreas en la UO.

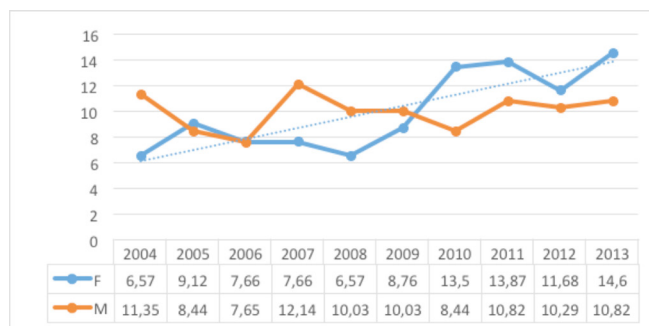


Las bajas del claustro de la UO. Otra arista para el análisis desde la perspectiva de género

La permanencia o no de los docentes en la UO también permite un análisis desde la perspectiva de género. En el período entre el 2004 y diciembre del 2013 en este centro se habían reportado un total de 653 bajas de docentes de las cuales el 42,11 % eran mujeres; pero también, al observar las proporciones de bajas por años según sexo, las bajas femeninas mantienen un comportamiento tendencial lineal ascendente mientras las masculinas muestran cierta tendencia a la estabilidad a pesar de la

gran variabilidad que presentan ambas (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Tasas de bajas por sexos de los docentes de la UO entre los años 2004 y 2013.



Fuente: base de Datos de Dirección de Recursos Humanos de la UO, Marzo, 2013.

Las áreas que mayor porcentaje de bajas acumularon en los diez años fueron la Facultad de Ciencias Naturales y el Rectorado. En la primera el 43,2% eran de mujeres y en la segunda, el 47,9%. Ellas dos, unido a la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Humanidades acumulan los mayores porcentos de bajas femeninas en ese período de tiempo. Al analizar las bajas por grupos de edades se reconoce, como es de esperar, que en los docentes mayores de 60 años el mayor número de bajas se produce por jubilación. Entre los jóvenes, incluyendo los que aún no han alcanzado categoría docente, las causas son más diversas, pero estas pueden ser analizadas también a la luz de la perspectiva de género.

El período de adiestramiento laboral es decisivo en la adaptación de los jóvenes trabajadores a la vida laboral. Este es un momento en que las diferencias entre los géneros, puede incidir en la participación femenina. Es decir, en que se mantengan las féminas dentro de un centro de trabajo.

En la UO las causas de bajas entre los jóvenes que se encontraban en período de adiestramiento han te-

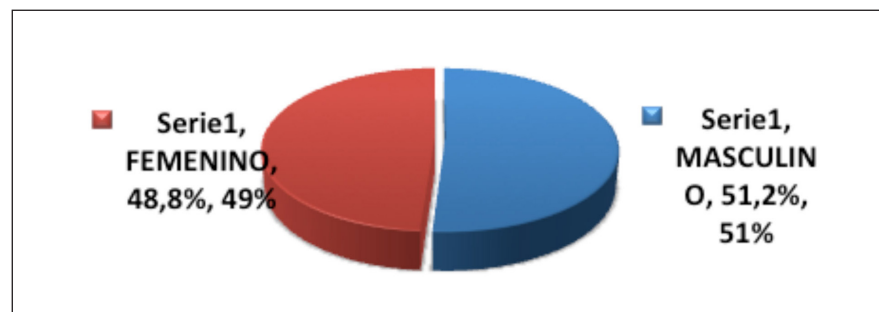
nido diferencias por sexo. Entre las adiestradas, además del resto de las causales que son comunes a ambos sexos, aparecen como motivos distintos para las mujeres: la atención a menores y familiares, y la lejanía del centro de trabajo. Esto indica el peso que continúa teniendo la división de roles en la familia en la incorporación de las féminas al espacio público, en un trabajo remunerado; que por demás representaría una forma esencial de empoderamiento femenino a través de la participación como primer paso del mismo, por ende de la disminución de las brechas de género.

Las mujeres en los puestos de dirección. Valoraciones sobre su empoderamiento

Hasta el momento han sido analizados diferentes datos que muestran las diferencias que pueden existir en la presencia de las mujeres en distintos estratos de la comunidad universitaria, ya sea definidos por la categoría docente o por la científica, así como las causas que pueden llevarla a permanecer o causar baja del claustro de este centro. Además de estos tópicos, para analizar el empoderamiento femenino se hace indispensable referirnos a su presencia en puestos de dirección. En la Universidad de Oriente, las mujeres representan el 48.8% de los cuadros tal y como lo muestra el gráfico 5.

Teniendo en cuenta que el grado de participación de las mujeres en puestos de dirección a nivel nacio-

Gráfico 5. Distribución de cuadros por sexo en la UO.



Fuente: base de Datos de Departamento de Cuadros de la UO, 2013.

nal es del 42,4%, podemos decir que la presencia femenina en cargos directivos en la UO es elevada ya que alcanza el 49% de los cuadros. Igualmente, la UO es una de las universidades del país cuyo cuadro centro es mujer.

Esta presencia de la mujer en puestos de dirección en la UO es un paso de avance en el empoderamiento femenino, sin embargo este concepto contiene otros indicadores que no reflejan iguales progresos.

El empoderamiento, según se plantea en el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, es analizado desde diferentes aristas e indicadores, pero los autores Longwey y Clake (2013) establecen cinco niveles dentro del mismo que mide el nivel de desarrollo y empoderamiento de las mujeres en cualquier área de la vida económica y social. Esos niveles se refieren al **bienestar** material, el **acceso** a los

factores productivos, la **conciencia** de género, la **participación** en las decisiones, y el **control** sobre recursos y beneficios. En este caso lo estamos aplicando a un nivel micro, en el que se encuentra un centro de trabajo, donde los indicadores empleados no se equiparan con los niveles territoriales pero es posible utilizar técnicas para el análisis cualitativo que permiten evaluarlos a niveles individuales (Jepperson & Meyer, 2011).

En primer lugar se podría hablar del **acceso** que tienen las mujeres dentro de la universidad de Oriente, en tanto las ellas están presentes en este medio a la par de los hombres tal y como se explicó en apartados anteriores, representando las féminas más del 50 % del claustro. Este mismo acceso refleja, en cierta medida, sus niveles de **participación**, ya que desde sus puestos como docentes e investigadoras hacen uso de las facultades que tienen conferidas

para formar parte activa de los procesos de este centro. En él han llegado a adquirir la calificación necesaria y asumir cargos de dirección. De hecho, una de las cualidades que resaltan en las mujeres directivas entrevistadas es su compromiso con su trabajo y la calidad del mismo, donde se destacan por ser proactivas y entregadas.

Todo este proceso ha implicado también un tránsito por la **concientización**, otro de los niveles del empoderamiento, donde es notorio la transformación de la forma de pensar de mujeres y hombres en la realidad social cubana respecto a las capacidades y derechos de la mujer para su participación en las diferentes esferas de la sociedad (Caram, 2001). Tan es así que, accediendo ya al nivel del empoderamiento representado por el **control**, las mujeres se relacionan con el ejercicio del poder ocupando puestos de dirección dentro de la UO, tal y como se expresó, aun cuando no lo hacen bajo las mismas oportunidades teniendo en cuenta que son menos las féminas que llegan al grado de doctoras de manera que les permita acceder a los puestos del primer nivel.

Por otra parte, aunque existe un balance positivo hacia el logro del empoderamiento de la mujer en este centro universitario, existen aspectos que deben ser valorados con mayor profundidad y que se puede evaluar como un nivel del empoderamiento aún por alcanzar. Nos estamos refiriendo al **bienestar**

a que puedan llegar dichas mujeres en su vida cotidiana. En él se incluyen fundamentalmente la salud, la nutrición y la seguridad social en la mujer.

La observación de las condiciones para el desempeño de la mujer profesional y en especial de la dirigente en el centro estudiado nos han arrojado las limitaciones que aún afectan la participación de la misma desde el bienestar. Primeramente, a pesar de la autonomía económica que brinda el obtener un salario igual a los hombres en puestos de trabajos iguales, logro obtenido en Cuba desde hace más de cinco décadas (González & otros 2010), en el contexto de crisis económica de la Cuba actual, esto no es garantía de satisfacción de un grupo de necesidades de las trabajadoras, aunque sí un punto de arranque de vital importancia.

Las condiciones de trabajo en el centro estudiado no son las más favorables. Los cuestionarios arrojan que de los 90 docentes encuestados 28 refieren estar muy poco satisfechos con las condiciones de trabajo y 50, poco satisfechos. Esto se corrobora con lo referido por las mujeres dirigentes en las entrevistas realizadas, quienes hacen alusión a las carencias materiales que enfrentan para el desarrollo de sus actividades laborales. En particular se refieren a dificultades con el transporte, como una de las condiciones básicas de la vida cotidiana, y las carencias de medios de trabajo que pudieran fa-

cilitar su desempeño con calidad y en menor tiempo. Esta problemática se debe a que las universidades en Cuba se encuentran dentro del “sector estatal no recuperado” (Martín, 2013), un espacio económico que se caracteriza, entre otros elementos, por serios deterioros en las condiciones de trabajo. De ahí que aparezcan insatisfacciones de sus trabajadores con las condiciones laborales.

En el caso de las directivas se le suman las sobreexigencias de la cotidianidad ya que el desempeño del cargo requiere de una mayor dedicación al trabajo, durante más tiempo y la extensión de los horarios en el puesto de trabajo reclama de medios que faciliten el traslado a los hogares y el desempeño de las labores en el hogar. Este es aún un problema muy acuciante para dichas mujeres en cuyas familias se mantienen, en muchos casos, la desigual distribución de roles. Sobre esto refieren que es muy difícil conseguir la participación, fundamentalmente de la pareja de rol, en dichas tareas.

Las directivas entrevistadas plantean como elementos claves para su desempeño profesional: la planificación y la organización. Argumentan también que se ha llegado muchas veces a este estatus luego de un proceso largo de negociación con la familia.

La falta de apoyo para el cumplimiento de las diferentes labores que en el hogar se realizan, es uno de los

factores que limita la presencia femenina en la actividad de dirección. Estas mujeres se sienten competentes para desarrollar sus labores y exhiben resultados positivos, pero cuando analizamos que la jornada de trabajo para la mujer continúa en el hogar, se hace indispensable la presencia de la familia, la cooperación y más que eso la participación por parte de todos los miembros en las tareas del hogar.

Relatan tener muchas veces insatisfacciones con el tiempo dedicado a la familia porque se mantienen en ellas representaciones sobre el cómo atender a la familia desde concepciones de mayor alteridad como ha sido aprendido dentro de la cultura machista. Afloran también algunos sentimientos de culpa por el tiempo no dedicado a esta, y especialmente a los hijos, a la vez que se remarcan las carencias de algunos servicios sociales que en algún momento fueron diseñados para el apoyo a las funciones de las familias y las tareas del hogar, lo cual ha sido resultado la crisis económica que azotó al país a partir de los 90 (Chávez, Durán, Valdés, Gazmuri, Díaz, Padrón & Perera, 2010).

Como ejemplo de carencia de estos servicios está el del cuidado de niños en los círculos infantiles, que aunque están previstos en la planificación de la vida económica y social de Cuba, la situación de profunda crisis económica ha limitado el número de plazas para acceder a este

importante servicio. Igualmente ha sucedido con productos de primera necesidad cuya carestía afecta el desempeño de tareas y funciones en el hogar por parte de la familia en la que la mujer continúa teniendo el mayor peso de las responsabilidades.

Las políticas de apoyo a las familias para contribuir al desarrollo de sus funciones con las mejores garantías posibles, se han visto afectadas y con ello el desempeño de las mujeres en el espacio público cuestión esta que ha sido abordada en el contexto nacional y territoriales por diversos autores (OXFAM, 2002; César, 2005; Benítez, 2009; Benítez, 2012.) No obstante estas limitaciones, se evidencia en las mujeres directivas observadas una convicción de responsabilidad, sensibilidad, entrega y sacrificio ante su trabajo, además de confianza por parte de sus superiores y subordinados.

Como elementos opuestos al **bienestar** se encuentran en estas mujeres malestares y respuestas prolongadas de estrés, con agotamiento emocional, existencia de ansiedad, que podría identificarse con el síndrome de Burnout, aunque tal aseveración necesitaría de contrastaciones más precisas. Este ya ha sido un tema abordado como frecuente en centros docentes (Marengo & Ávila, 2015) donde la realización de múltiples tareas y funciones simultáneas, el interés por asegurar la calidad de la docencia y las exigencias por parte

de las familias, compañeros y directivos conmocionan el actuar diario de los docentes. Si a esto sumamos la función ejecutiva de las mujeres estudiadas, y las exigencias de los roles que mantiene en la familia, y las condiciones materiales en que enfrentan el cumplimiento de todos sus roles, tanto laborales como familiares, encontramos fuentes suficientes de tensión para su desempeño laboral.

Muchas de las directivas entrevistadas reconocen postergar el cuidado de su propia salud por la dedicación diaria al trabajo; y en el ámbito privado, para dar atención primero, a otros integrantes del grupo familiar, lo que flagela su propio estado de salud.

De manera general, podemos plantear que la política social de nuestro país le brinda a la mujer la oportunidad de superarse profesionalmente y acceder a puestos de dirección con una preparación profesional sólida, lo cual es una característica encontrada en las directivas de la UO. Sin embargo, existen aún elementos culturales y estructurales que obstaculizan el proceso de empoderamiento.

4. Conclusiones

Al analizar la distribución de docentes por sexo en la Universidad de Oriente se pudo constatar que existe una amplia presencia femenina, lo cual constituye el primer eslabón de

la participación de las mujeres en este Centro de Educación Superior.

Esta presencia se hace diferente en las diversas áreas de dicha universidad en dependencia de la relación de las mismas con los espacios considerados tradicionalmente femeninos o no lo cual a su vez, está asociado a las representaciones que existen en la sociedad sobre las profesiones típicamente femeninas y masculinas.

A pesar de la amplia presencia de las mujeres en el claustro de docentes de la universidad de Oriente aún es bajo el número de ellas que adquieren el grado científico de doctoras, condición que les permite ascender a la máxima categoría docente (Profesora Titular) y que es requisito para el desempeño de puestos claves en una institución académica.

La permanencia en la sociedad de una división de roles por sexos hace que las mujeres y en especial las directivas, enfrenten este reto al interior de las familias que sólo han ido ganando en la medida en que han sido capaces de tener herramientas de negociación desde posiciones de empoderamiento también personal, además del colectivo.

Las inseguridades económicas que marcan la actualidad de la sociedad cubana, han afectado las políticas de apoyo a las familias para el desempeño de sus funciones. Tal inseguridad también se manifiesta

en las afectaciones a las condiciones laborales, como es el caso de la UO. Este es otro de los factores que se entretreje en la madeja de complejas relaciones que limitan el empoderamiento de las mujeres profesionales en la UO, en donde las limitaciones económicas y las malas condiciones de trabajo se hacen más palpables en aquellas que se desempeñan en cargos de dirección lo que evidencia una particular contradicción entre el acceso y control que dichas mujeres logran como parte de su empoderamiento y los niveles de bienestar que pueden experimentar en cuanto a condiciones para ese desempeño profesional y participación en espacios de poder que le atribuyan un status social y reconocimiento.

El empoderamiento de la mujer en el espacio estudiado y como reflejo de un sector de la realidad cubana, ha alcanzado mayores avances en los niveles colectivos en tanto existen muchas políticas de apoyo al acceso y participación de las mujeres en la esfera laboral y particularmente en el los puestos de dirección, y la mujer cubana cuenta con una preparación en tanto nivel educacional que la hace apta para ese acceso. Sin embargo, este empoderamiento sigue encontrando como principal escollo la cultura machista que transversaliza toda la vida social. Todo ello encuentra una agravante en las carencias económicas que limitan el alcance de las políticas sociales dirigidas a favorecer la participación social femenina.

Referencias:

1. Baptista, Pilar, Carlos Fernández y R. Hernández Sampieri (2005). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana de México S.A.
2. Benítez Pérez, María E. (2009). Familia cubana: nuevos retos y desafíos a la política social. Rev. Novedades en Población, Año 5, No. 10, CEDEM, La Habana.
3. Benítez, I. (2012). Acerca del tratamiento desde un enfoque de género a los problemas del desarrollo poblacional y el comportamiento reproductivo en Santiago de Cuba. Novedades en Población, No 13, año 7, 59-73.
4. Blázquez, Maite y Moral, Julián. El empleo a tiempo parcial femenino. «Flexirriesgo» en cinco países europeos. Revista Internacional del Trabajo, Número monográfico: Las mujeres y el trabajo. Tendencias y patrones de género. Vol. 133/2, 2014. p. 299.
5. Carám, T. (2001). Un estudio sobre el empoderamiento femenino en Cuba. Ciencias Sociales, No. 90-91, 43-63
6. César, Ma. Auxiliadora (2005): Mujer y Política social en Cuba. El Contrapunto Socialista al Bienestar Capitalista. Mercie Ediciones, Ciudad de Panamá.
7. Chávez Negrín, E., Durán, A., Valdés, Y., Gazmuri, P., Díaz,

- M., Padrón S. y Perera M. (2010). Las familias cubanas en el parteaguas de dos siglos. Grupo de Estudios de Familia, CIPS, UNICEF, La Habana.
8. Echavarría, Dayma (2014). Trabajo remunerado femenino en dos momentos de transformación económica en Cuba. *Temas* No 80, octubre – diciembre. 65 - 71
9. Espina, Mayra (2011). El Período Especial 20 años después. *Rev. Temas*, No. 65, enero-marzo.
10. Giner, Salvador (2000). Sociología. Ediciones Península, Barcelona.
11. Giner, Salvador y otros (1998). *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial, Madrid.
12. González Olmedo, Graciela (1999). Las mujeres en el mundo empresarial. Estudios de casos de mujeres ejecutivas en empresas industriales de Ciudad de la Habana. Tesis en Opción al Título de Doctora en Ciencias Sociológicas, Universidad de la Habana.
13. González, G., Fleitas, R., Proveler, C., Múnster, B. y César, Ma. A. (2010): 50 Años Después: Mujeres en Cuba y Cambio Social. *Oxfam Internacional*. La Habana.
14. Hernández, H., Más, S., Gordillo, L. & Mesa, D.(2016). Mujeres, más vulnerables antes las reformas económicas En *Mujeres y empleo; derechos laborales en la mira*. Monografía Servicio de Noticias de la Mujer Latinoamericana y del Caribe (SEMLac) Recuperado abril, 13, 2016 de: <http://www.redsemlac-cuba.net/images/Especiales/Monografa%20Mujeres%20y%20empleo.pdf>
15. Izquierdo, Ma. De Jesús (1998). El malestar en la desigualdad. Ed. Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.
16. Jaime Cabeza, D. (2003). Maternidad y empleo. Congreso maternidad y paternidad: Reflexiones desde el Feminismo. Instituto Asturiano de la Mujer.
17. Jepperson, Ronald & Meyer, John W. (2011): Multiple levels of analysis and the limitations of methodological individualisms. *En Sociological Theory*. 29:1, march. American Sociological Association, Washington.
18. Longwe, S. y Clake, R. (2013). El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres. En León, M. (Comp.) *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo Editores, Santa Fé de Bogotá y Facultad de Ciencias Humanas, pp173-186. Versión digitalizada.
19. López Tutusaus, Tayli (2011). Distintos enfoques teóricos para el estudio del mercado de trabajo femenino. Particularidades del caso cubano. *Revista Novedades en Población*, No.14, Año 7, CEDEM, La Habana.
20. MacInnes, John (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23, No. 1, 35-71.
21. Marengo Escuderos, Ailed D. & Ávila Toscano, José H. (2015). Salud Mental, Apoyo Social, Ansiedad y Características Sociolaborales Asociadas con el Síndrome de Burnout en Docentes del Caribe Colombiano. *Corporación Universitaria Reformada, PSICUS*, Colombia.
22. Martín Romero, José Luis (2013). Cultura del trabajo, población y turismo: impacto del reajuste de los 90. Ed. CEDEM, UNFPA. La Habana.
23. Martínez Méndez, K. I. (2015). Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas. Tesis para obtener título de Doctora en Ciencias Sociales. El Colegio de San Luis. México.
24. Méndez, Ildefonso (2015). Hijos y movilidad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, Número monográfico: Género, trabajo y remuneración. Vol. 134/4. P. 629
25. Morales, P. (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos

- sujetos necesitamos? Recuperado abril, 5, 2014 de <http://www.up-comillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
26. Murguialday, C., Pérez, K. y Eizagirre, M. (n.f.) Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado marzo, 23, 2016 de: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>
27. Naranjo, W. y Benítez, I. (2011). Mujer y acceso a las estructuras de dirección en la Empresa Portuaria de Santiago de Cuba. *Revista Santiago*, No. 126, 27-44.
28. Olabuénaga, J. (1999). Metodología de la Investigación cualitativa. Bilbao. Universidad de Deusto.
29. ONEI (2016). Anuario Estadístico de Cuba, 2015.
30. OXFAM (2002). Cuba. La política social en la encrucijada: Manteniendo prioridades, transformando prácticas. Un informe de Oxfam América, Boston, Universidad de Massachusetts.
31. Plana, Amalia (2011). Participación económica de la mujer y fecundidad en Cuba durante el período 1989-2009. *Revista Novedades en Población*, No.14, Año 7, CEDEM, La Habana.
32. Quinatana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. En A. y. Quintana, *Psicología: tópicos de actualidad* (págs. 47-84). Lima: UNMSM.
33. Sánchez Caballero, D. (2015). "Igualdad" en la universidad: 40% de profesoras, 20% de catedráticas y una sola rectora en 50 centros públicos. Recuperado mayo, 20, 2016 de http://www.eldiario.es/sociedad/igualdad-universidad-rectora-centros-publicos_0_362213911.html
34. Virgilí, D. (2014). Condición de Género y Trabajo remunerado. *Temas* No. 80, octubre – diciembre, pp.72-75.