

El desempeño profesional de las mujeres funcionarias del sistema empresa

The directive women's professional acting of the enterprises system

Ing. Isabel García Díaz*

<igarcia@eisa.co.cu>

Dr. C. Alejandro Antuán Díaz Díaz**

<aadd@infomed.sld.cu>

*Empresa Servicios Integral Automotriz EISAy ** Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

RESUMEN

El objetivo del artículo es valorar las tendencias en el desempeño de las mujeres funcionarias en el sistema empresarial cubano, como agente de cambio de los entornos laborales en los que se desempeñan y su vínculo con la capacitación. En el estudio realizado se valora la existencia de actividades de superación, capacitación y preparación en función del mejoramiento del desempeño laboral que se efectúan con obligatoriedad para todos los funcionarios y directivos a nivel nacional.

Palabras clave: desempeño profesional, mujeres funcionarias, sistema empresarial.

ABSTRAC

The objective of the article is to value the tendencies in the acting of the women officials in the managerial Cuban system, as exchange broker of the labor environments in those that act and its bond with the qualification. In the carried out study it is valued the existence of training activities, qualification and preparation in function of the improvement of the labor acting that you/they are made for all the officials and directive at national level.

Keywords: professional performance, women civil servants, enterprises system

INTRODUCCIÓN

En las nuevas dimensiones que está tomando la realidad internacional que se vuelca hacia un desbalance en los órdenes político, económico y social, y cada vez más se evidencia el apoderamiento de los activos por los propietarios del poder. En este entorno, el partido y la máxima dirección de la revolución cubana hacen un llamado al uso de nuevas técnicas en los procesos de conducir en las esferas económica y social. En el ámbito internacional destaca el análisis realizado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, que evidencia que a pesar de los avances realizados en la solución de la desproporción del desbalance existente entre las mujeres y hombres que se desempeñan en el ámbito gerencial, aun las mujeres siguen siendo no elegibles, por el hecho de ser del mal llamado sexo débil.

El desempeño actual de las mujeres en función del ámbito directivo se mide en la actualidad por las dimensiones de los diversos objetos sociales y características propias de los empleadores y de los sectores a los que se vincula, el funcionamiento de la entidad contratante tanto en los ámbitos nacionales como internacionales, así como la trascendencia de los mismos en las transformaciones de las sociedades a corto, mediano y largo plazo. Lo que implica un mayor desempeño con una mejor adaptabilidad al medio. Capacidad ella que se viene desarrollando por las mujeres, que en el Ministerio de Industrias MINDUS, hoy ocupan cargos de dirección.

En el Congreso del PCC, se analizaba la incorporación de la mujer a las tareas de la construcción del sistema económico y social de la sociedad cubana, como en el desarrollo de la atención a las nuevas generaciones, rol en la que la mujer de hoy se desempeña tanto dentro de la casa como del trabajo. Lo que hace necesario la paulatina y continua mejora del nivel de calificación y rendimiento en el trabajo de las mujeres, aun cuando el ritmo del cambio es demasiado lento.

En el sector de la industria se toma en consideración la capacitación de los directivos en la creación de GESTA, devino como alternativa para la capacitación continua de los directivos y sus reservas para el perfeccionamiento del sistema de conocimientos, habilidades y valores de estos profesionales con funciones directivas, garantía del alcance de un desempeño adecuado y consecuente al cargo que se ejerce. Sectores a los que se dirige esta capacitación lo constituyen los jóvenes menores de 30 años y las mujeres directivas.

El desarrollo de este artículo expone los resultados de la investigación realizada por los autores al desempeño profesional de las mujeres funcionarias del sistema empresarial, al frente de la gestión de los recursos humanos en el radio de acción del Ministerio de Industrias Mindus y tiene

como objetivo, valorar las tendencias en el desempeño de las mujeres funcionarias en el sistema empresarial, como agente de cambio de los entornos laborales en los que se desempeñan y su vínculo con la capacitación.

DESARROLLO

La gran mayoría de los cargos de dirección del sistema empresarial estatal cubano en la actualidad están cubiertos por mujeres, todas han sido capacitadas a través del diplomado destinado a la preparación específica de los directivos, como refiere los documentos normativos de Gesta¹ desde el año 2016.

Existencia de una estrategia concebida para la preparación paulatina de los recursos humanos que vinculan de forma activa a funciones de dirección, en particular mujeres y jóvenes, lográndose una transformación de los entornos laborales.

En los trabajos de Cuesta², se valora que el proceso de gestión de los recursos humanos en el mundo contemporáneo pasa por una etapa de transformación y ajuste a las condiciones de los sistemas empresariales en proceso de cambio que se le ha dado el nombre de perfeccionamiento empresarial, es por ello que lograr que el capital básico de la sociedad responda a las exigencias del mercado laboral y a los requisitos de satisfacción de la población acerca de los servicios y productos que se ofrecen, es un tema de elevada pertinencia social, económica y científica.

La evolución que ha ocurrido en la dirección de los procesos de gestión de los recursos humanos, permite reconocer los modelos directivos que van desde la dirección por objetivos, la dirección estratégica, la dirección por valores, hasta la dirección por proyectos, esta última más extendida en el contexto cubano a partir del proceso de perfeccionamiento empresarial, ajustado al modelo económico actual aprobado en el VI congreso del Partido Comunista de Cuba PCC, contenido en los lineamientos y objetivos a tenor de las exigencias actuales del país, se identifica como una forma de dirigir, organizar, planificar, ejecutar y controlar, los procesos relacionados con la capacitación y evaluación del desempeño profesional y/o laboral de los recursos humanos RRHH³.

En este estudio de las tendencias en el desempeño de las mujeres funcionarias en el sistema empresarial, se destaca en el ámbito nacional el trabajo de Portal que en el año 2014 expresa, “la situación de la mujer hoy, se vincula de forma activa a la educación, la mejor preparación y por consiguiente en el desempeño (...)” “Sin embargo, la mayoría de las mujeres continúan

padeciendo una segregación ocupacional en el trabajo y en especial en las empresas y rara vez consiguen superar las denominadas “barreras invisibles” que las separan de los puestos profesionales de alta dirección en las empresas y organizaciones”⁴.

En el análisis documental realizado por los autores, posibilitó generalizar como *barreras invisibles*, aquellos obstáculos artificiales e implícitos que, derivados de prejuicios psicológicos y organizativos, impiden que las mujeres ocupen puestos de alta dirección; en correspondencia con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, “El acceso de las mujeres a los puestos de dirección, trata de una definición adecuada para un problema actual. A pesar de los últimos avances, estas barreras permanecen relativamente intactas”⁴.

La creación de GESTA, se ha convertido en una alternativa para la capacitación continua de los directivos y sus reservas en el sistema empresarial del MINDUS, ofreciendo diversas formas para el perfeccionamiento del sistema de conocimientos, habilidades y valores de estos profesionales con funciones directivas. Dentro de las ofertas se destacan por sus particularidades las relacionadas con los jóvenes menores de 30 años y las que se les brindan a las funcionarias directivas.

Los autores en el estudio exploratorio realizado a la práctica, le ha permitido identificar un conjunto de **antecedentes** que la acerca a la contradicción que se estudia, dentro de estos está los siguientes:

- Se ofrece formas de capacitación como el Diplomado en Gestión Empresarial GESTA de carácter obligatorio para los funcionarios y directivos a nivel nacional.
- El 90% del sistema empresarial MINDUS en la actualidad están en funciones de dirección son mujeres.
- El 100% de las funcionarias directivas del sistema empresarial que han cursado el diplomado en los últimos 3 años, compuesto por 150 profesionales del MINDUS.
- Poseen una estrategia de capacitación para jóvenes funcionarios, reservas de cuadros y profesionales de diferentes perfiles.

Estas dificultades confirman la contradicción que dialécticamente se manifiestan en el desempeño profesional de estas mujeres funcionarias jóvenes a partir de la preparación que reciben para entrar en el cargo Gesta y la formación permanente y continuada mediante la capacitación en el desempeño, sin dejar de tener en consideración la formación básica.

En el desarrollo histórico y social de Cuba el desempeño adecuado ha sido de las temáticas de mayor énfasis en los últimos años, como vía de garantizar el desarrollo sostenible tanto económico como social. En esta investigación la autora se remite al desempeño como categoría filosófica principal, en función de su virtud de aglutinar los elementos cognitivos, prácticos y volitivos de un individuo ante una actividad dada, cumpliendo en sí mismo las funciones de objeto transformable y ente transformador, de los diferentes ámbitos a los que se vincule el sujeto en cuestión.

Al analizar la categoría desempeño, se analiza la relación del mismo con la superación, en su virtud de par dialéctico. Si bien es visto el desempeño como un producto final de la superación, la relación entre ambos va más allá de una relación netamente subordinada, sino que se establece desde la complementación de ambos. Al posicionarnos en la teoría marxista-leninista, podemos ver que el desempeño adecuado se traduce en el elemento transformado de la realidad existente una realidad modificada y la superación el reflejo de la actividad consciente que permite al hombre la conducción de esta transformación de su realidad. En los sustentos pedagógicos, la autora se posiciona en la teoría de la educación avanzada, teoría cubana surgida en las últimas décadas del siglo XX, y que dentro de sus principios se encuentra el mejoramiento profesional y humano de los sujetos que se vinculan a las actividades de formación, ya sea en la educación de pregrado como del posgrado. En función de ello en el MINDUS y en particular dirigido a las mujeres funcionarias se realiza un trabajo direccionado a el logro de la adquisición de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de valores propios y necesarios para el desarrollo de competencias que favorezcan la transformación de los entornos laborales, mediante el desempeño.

A juicio de los autores las relaciones filosóficas entre las categorías encuentran su máxima expresión, en particular en el desempeño de las mujeres funcionarias, en la relación existente entre su actividad gerencial y el grado de transformación del entorno laboral, lo que favorece el identificar sus modos de actuación.

Al realizar un análisis del desempeño de las mujeres funcionarias y su desempeño en la actividad gerencial, se hace necesario el sustento filosófico en la realización de los análisis, reflexiones e integraciones que favorezcan el desarrollo de las actividades gerenciales que se reviertan en la transformación de los elementos constitutivos de los entornos laborales, con estrecha vinculación a la actividad que se desarrolla y que se revierte en el aporte de un mejor producto a la sociedad.

El redimensionamiento actual de la economía del país, así como el sistema del sector industrial; liderado por los lineamientos del PCC para la política económica y social del país, ha complejizado la actividad gerencial de las mujeres que hoy se desempeñan en el MINDUS.

Al aceptarse la práctica como criterio de la verdad y por consiguiente asumir los aspectos positivos de desempeño de estas profesionales del sector empresarial, hace factible el enmarcar las posiciones epistemológicas y éticas del proceso objeto de estudio.

Es evidente que el desempeño profesional de las mujeres directivas en el MINDUS, depende de la pertinencia de los conocimientos, habilidades y valores que reciben en GESTA, basándose el mismo en aquellas acciones dirigidas a establecer el criterio de la verdad sobre estos acápites, que deben revertir en el mejoramiento del desempeño profesional de estos recursos humanos.

En este estudio acerca de las tendencias en el desempeño de las mujeres directivas en el sistema empresarial, se ponen de manifiesto los principios de la filosofía de la educación tales como: el carácter masivo y equidad, la combinación estudio y trabajo con la participación democrática, abierta a la diversidad. Se hace explícito la relación con la cultura, la formación, la identidad y la transformación del entorno para la formación integral de los recursos humanos especializados, desde estos fundamentos se identifica e proceso de formación permanente y continuada que se logra con los funcionarios que se desempeñan profesionalmente en la dirección empresarial, estrato sobre el que los autores investigan, particularizado en las mujeres jóvenes.

En el análisis del par dialéctico evaluación y desempeño profesional de las mujeres funcionarias se favorece la integración entre la superación y el objeto social, desde una concepción desarrolladora y humanista que involucra al individuo con la formación que realiza de forma activa.

La voluntariedad, vista en las mujeres funcionarias del MINDUS se expresa en la disposición personal de los mismos a someterse al tipo de evaluación que se propone y a la actividad gerencial que realizan. En concordancia con ello, se incorporan lo hacen por voluntad propia, con la intención de aportar criterios, validados en la práctica personal de cada uno, que permitan perfeccionan el proceso formativo de que son objeto. Se debe tener en cuenta que los componentes personales que se vinculan a esta investigación tienen en común elevar el grado de transformación del entorno laboral, a través del desempeño profesional.

La teoría de la Educación Avanzada⁵ constituye el pilar fundamental en el que se sustenta esta investigación porque se profundiza en su objeto de estudio y sus relaciones esenciales relacionadas en el desempeño, al indagar en otras vertientes menos utilizadas para su consolidación como paradigma educativo alternativo dentro del contexto cubano e iberoamericano. Esta teoría ofrece un sistema de relaciones, regularidades, principios y leyes, que le brindan coherencia lógica interna a los procesos, fenómenos y sujetos que estudia para lograr el mejoramiento profesional y humano, elemento que acerca a los autores a asumirla dentro de las teorías pedagógicas cubanas.

El redimensionamiento del sistema gerencial en Cuba y el mundo en la actualidad, exige la construcción de modelos que, desde una visión renovadora, respondan a las necesidades de los profesionales y las exigencias y demandas de la sociedad actual, tanto en el ámbito nacional como internacional. Con respecto a ello la doctora Terrero destaca que “cada época en correspondencia con el nivel de desarrollo de sus fuerzas productivas exige de determinado tipo de hombre para cada lugar concreto. De esta dinámica interna emanan las formas concretas del ser social, psicología social y todos sus productos, donde tienen lugar las teorías pedagógicas y sus modelos”⁶. Por ello, como reflejo que son de las condiciones materiales de vida de los hombres, tienen un carácter histórico - social.

Los trabajos consultados acerca de la teoría de la Educación Avanzada dentro de las ciencias de la dirección acercan a los autores a un conjunto de regularidades relacionadas con la formación permanente y continuada en su vínculo con el desempeño dentro de las que se encuentran las siguientes:

- Es un proceso pedagógico que se vincula con el desempeño de los sujetos que participan y que encuentran las formas o vías para mejorarlo en la práctica.
- Se vincula con las formas de superación y/o capacitación de los recursos laborales en cualquier sector o rama de la ciencia.
- Está enmarcada por un profundo carácter participativo, llevado al contexto de las instituciones donde laboran los profesionales, en el caso que ocupa a la autora de este trabajo referativo: la capacitación y el desempeño de las mujeres funcionarias jóvenes.
- Tiene en la producción intelectual de los participantes y en la utilización de los métodos científicos, la vía para resolver los problemas propios de la práctica de la dirección empresarial.

- Se evalúa en el desempeño por los modos de actuación profesional, la calidad de los resultados que ofrece y por la adquisición de una cultura más amplia a tono con lo identificado como proceso de mejoramiento profesional y humano de las mujeres funcionarias.

El proceso de mejoramiento profesional y humano al expresar la doctora Añorga⁵ es “se define como las transformaciones positivas en el desarrollo intelectual, físico y espiritual del hombre a partir de conocer, interiorizar y concientizar sus problemas cognitivos y afectivos, sus destrezas y aspiraciones, con suficiente racionalidad y motivación por la profesión y por la vida, de acuerdo con un contexto social determinado, evidenciándolo en el desempeño, con una intención creadora, para contribuir con sus competencias y su producción intelectual y/o de bienes materiales, al comportamiento y funcionamiento de su entorno laboral–profesional, familiar y comunitario, mediante su satisfacción en lo personal, profesional, ecológico, socioeconómico, y de sus propias virtudes humanas” .

La sistematización realizada al término desempeño le permite valorar sus diferentes acepciones como desempeño laboral, profesional, pedagógico, entre otras áreas de actuación, desde este proceso de búsqueda la autora reconoce la referida en el Glosario de términos de la Educación Avanzada al expresar que el desempeño pedagógico es un “proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez” ⁷.

Por otro lado, el desempeño profesional pedagógico para la doctora Zenaida Ponce Milián⁸ en el año 2005 “es la actuación real del docente que expresa la interrelación e integración dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para la dirección del proceso docente educativo que realiza el maestro primario en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones profesionales diseñadas para el rol, en los diferentes contextos de actuación.”

Como puede valorarse en el término desempeño profesional se manifiestan las siguientes **regularidades**:

- Es un proceso vinculado con los objetos de las ciencias pedagógicas, las ciencias de la dirección y de las ciencias de la educación desde la actuación y el comportamiento de los docentes.
- Se realiza a partir del cumplimiento de los objetivos y métodos propios de su contenido de trabajo y en la dirección del proceso de dirección.
- Se refiere a ejercer las actividades con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez, que le permite ser competente para la labor que realiza.
- Está asociado con el proceso de formación continua, en tanto que se nutre de las formas y vías de superación, capacitación e investigación del colectivo laboral.

Desde estas regularidades se define operativamente el desempeño profesional de las mujeres funcionarias del Mindus, como el proceso desarrollado por una profesional a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad de dirección en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez.”, definición que se asume para este artículo.

La capacitación que se realiza para las referidas mujeres funcionarias del Mindus, no debe concebirse como un plan impuesto a estos sujetos, sino como un proceso que lleva implícito la satisfacción y motivación por aprender, desarrollarse y soñar para que su desempeño profesional en la dirección empresarial responda a las exigencias sociales, económicas y culturales del país, principal tarea que se quiere valorar con un modelo de evaluación a partir del resultado en los modos de actuación de estas mujeres funcionarias.

CONCLUSIONES

El desempeño de las mujeres funcionarias en el sistema del MINDUS la convierte en un agente de cambio de los entornos laborales en los que se desempeñan al reconocer que con su actuación logran el perfeccionamiento empresarial.

Las relaciones dialécticas en el proceso de capacitación y el desempeño de las mujeres funcionarias del MINDUS, se expresan desde la teoría de la educación avanzada y de la

dirección educacional, manifiestan tendencias que posibilitan definir operativamente el desempeño de las mujeres funcionarias en el sistema empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) GESTA. Programa del Diplomado sobre “Gestión empresarial”. Gesta. La Habana. 2010- 2016.
- (2) Cuesta A. El perfeccionamiento empresarial en Cuba. La Habana, Cuba: Editorial. Ciencias Técnicas; 2004.
- (3) Partido Comunista de Cuba. Información sobre el resultado del Debate de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana, Cuba; 2011.
- (4) Portal M. Mujeres Directivas superando las “barreras invisibles”. Revista “El empresario cubano”. Empresa de Telecomunicaciones de Cuba ETECSA. La Habana, Cuba: 2014.
- (5) Añorga J. La educación avanzada y el mejoramiento humano. Tesis doctoral de segundo grado. UCP. “E. J. Varona”. La Habana. 2014.
- (6) Terrero A. Modelo pedagógico para la alfabetización por radio (Tesis doctoral). La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño; 2006.
- (7) Añorga J. Glosario de términos de la Educación Avanzada. En: CD-Rom. Doctorado en ciencias de la educación. URMPS.Fco. X, Sucre, Bolivia; 2010.
- (8) Ponce Milian Z. El desempeño Profesional Pedagógico del tutor del docente en formación de la Escuela Primaria como microuniversidad (Tesis doctoral). La Habana: ISPEJV; 2005.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso Rodríguez SH. El sistema de trabajo del MINED (Tesis doctoral). La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; 2002.

Addine F. Caracterización del modo de actuación del profesional de la Educación. Soporte magnético. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”; La Habana; 2002.

Alhama Belamanic R. Midiendo el impacto de la gestión de los recursos humanos. 2004. Disponible en <http://www.monografias.com>

Alpízar F. Modelo de gestión para la formación y desarrollo de los directivos académicos en la Universidad de Cienfuegos (Tesis doctoral). La Habana; 2004

Cardoso L. Modelo del desempeño por competencias profesionales para el director de escuela primaria en San Miguel del Padrón (Tesis doctoral]. La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2006.

Castro Díaz-Balart F. Ciencia, Tecnología y Sociedad. Hacia un desarrollo sostenible en la Era de la Globalización. La Habana: Ed. Científico-Técnica; 2003

Castro F. La educación constituye nuestro escudo invencible.: Recopilación de discursos del Comandante en jefe Fidel Castro Ruz sobre la Educación. Oficina de publicaciones del Consejo de Estado. La Habana; 2005.

Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de la República de Cuba. Comisión Nacional de Cuadros. Estrategia Nacional de preparación y superación de los cuadros del Estado y del Gobierno. La Habana; 1995.

Cuba, Partido Comunista de Cuba: Primer Congreso, 1975: Tesis y Resolución sobre la política de formación, selección, ubicación, promoción y superación de cuadros. En: Selección de documentos políticos, jurídicos y de consulta sobre política y trabajo con los cuadros. Editora Política, La Habana, Cuba; 1986.

Hernández R. Sistema de Gestión de Capital Humano. Su Integración con los intereses de la Organización y los clientes en el sector de turismo. Escuela de Hotelería y Turismo de La Habana. Ministerio de Turismo; 2009

Valcárcel Izquierdo N, Méndez A. De la gestión y Administración Escolar a la gestión universitaria. Cochabamba: Editorial "Kipus"; 2008.

Valle A. La dirección en educación. Apuntes. Soporte Digital. La Habana, Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; 2000.

Recibido: 16 de setiembre de 2017

Aceptado con recomendaciones: 24 de octubre de 2017

Aceptado: 30 de noviembre de 2017