

Las mujeres directivas en el territorio avileño

Executive women in the Avilanian territory

Autores: MS c.Aida Carmona Díaz

MS c Yeney Gómez Borrero.

MS c Daily Cordero Morales.

Institución: Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba

Correo electrónico: aida@unica.cu

yeneyg@unica.cu

daily@unica.cu

Resumen

Este trabajo tiene por objetivo presentar los resultados de la superación de las mujeres directivas durante los años 2011 y 2018, periodo en que se han impartido 21 ediciones del Diplomado en Administración Pública y el Diplomado en Gestión Empresarial, con un total de 1124 cursistas graduadas, cuyo objetivo fue realizar un estudio descriptivo y comparativo sobre las prácticas de evaluación de impacto de la preparación que desarrollan distintas organizaciones del sector público y empresarial. En la búsqueda de la información se aplican diferentes herramientas de investigación, entre las que se encuentran cuestionarios, entrevistas, revisión de documentos y la observación. Los resultados se concretan a directivas egresadas de las diferentes ediciones de dichos diplomados en la provincia de Ciego de Ávila. Los mayores impactos que se obtuvieron después de la investigación, estuvieron dados en la toma de decisiones, conocimientos jurídicos, estilo de dirección participativo y mejores resultados económicos.

Palabras clave: Mujeres directivas, superación de cuadros, impacto de la preparación.

Abstract

This work has for object to present the results of the superación of the directive women during the years 2011 and 2018, period in that 21 editions of the Graduate have been imparted in Public Administration and the Graduate in Managerial Administration with a total of 1124

graduate cursistas whose objective was to carry out a descriptive and comparative study on the practices of evaluation of impact of the preparation that develop different organizations of the public sector and managerial. In the search of the information different investigation tools are applied among those that are questionnaires, interviews, revision of documents and the observation. The results are summed up to directive graduates of the different editions in the county of Ciego de Ávila. The biggest impacts that were obtained after the investigation were given in the taking of decisions, juridical knowledge, style of address participativo and better economic results.

Keywords: Directive women, superación of squares, impact of the preparation.

Introducción

Después del triunfo revolucionario, la igualdad de derechos de las mujeres cubanas en el acceso al trabajo asalariado y a la educación, había alcanzado altos niveles de ocupación laboral. Así los datos muestran que, en 1981, el 31,2% de los ocupados eran mujeres; este índice se eleva a 43,2% en el año 2000. La estructura ocupacional de hombres y mujeres también se modificó de modo sorprendente, por ejemplo, ya en el 1981, las mujeres ocupan el 55% del total de los trabajadores profesionales y técnicos del país. En el año 2000, el nivel de ocupación femenina en la categoría de profesionales y técnicos se elevó hasta el 66,4%. Aproximadamente un tercio de los cargos de dirección están ocupados por mujeres, lo que le permite participar en la toma de decisiones al más alto nivel. En junio del 2004:

- El Consejo de Ministros de Cuba cuenta con seis ministras y casi cuarenta viceministras.
- Cuarenta y seis de los más importantes Centros e Institutos de Investigación y Desarrollo Científico están dirigidos por mujeres.
- Diecinueve mujeres son Presidentas de las Asambleas Municipales del Poder Popular y cuarenta y una ocupan el cargo de vicepresidentas;
- La presencia de mujeres en el Parlamento cubano ascendió al 35,96% en las elecciones efectuadas en los primeros meses del año 2003. Cifra que supera ampliamente el 22,8% y el 27,6%, correspondiente a las elecciones de 1993 y 1998 respectivamente.

La destacada participación de la mujer en la obra de la Revolución, su emancipación económica, política y social, y el lugar ascendente en la sociedad no ha limitado su papel en

el seno familiar. No ha dejado de ser madre ni esposa. Es la doble jornada que le ha correspondido desempeñar a las mujeres cubanas en estas décadas de Revolución.

La superación es un problema de total actualidad y representa un reclamo de la dirección del estado cubano a todas las instituciones que se involucran en este proceso, a partir de que el entorno económico y sociopolítico demanda de las organizaciones un desempeño cada vez más efectivo.

Hoy en día se perciben los rápidos cambios que ocurren en el entorno empresarial, influenciados por la internacionalización de los negocios, la innovación tecnológica, el desarrollo de la información y las comunicaciones, la creación de nuevos valores culturales, el medio ambiente y la inestabilidad e imprevisibilidad existente.

El conocimiento se convierte en un factor estratégico de gran importancia para el desarrollo de las naciones; adquiere cada vez un valor más relevante la preparación de las personas que ocupan funciones de dirección, a las que se exige un mayor nivel de profesionalidad y desempeño.

La determinación del impacto de la capacitación se convierte en un imperativo de las ciencias de la dirección, ya que, en su afán de constante superación de cuadros y directivos, soslayan la necesidad de valorar la influencia que ejercen sobre los sujetos del proceso. El impacto de las acciones de superación es un tema que ha cobrado auge a nivel mundial, teniendo en cuenta que el personal debe ser cada vez más eficaz y eficiente en el desempeño de las tareas que se le asignan, y para ello se necesita conseguir los objetivos de la capacitación: ayudar a las personas que precisan dominar nuevas destrezas, aplicar nuevos conocimientos o adoptar nuevas aptitudes.

Según Pérez (2010), en Cuba no existe una cultura de evaluación de los resultados de la capacitación en las empresas, generalmente no se contabiliza ni estudia la ganancia de las organizaciones como resultado de la capacitación recibida por los directivos y trabajadores, a pesar de que es un objetivo prioritario para las empresas lograr una adecuada eficacia de las acciones de capacitación, por el mayor peso específico que va alcanzando cada día la formación en el seno de las organizaciones.

Por otro lado, Esquivel (2008) plantea que, en Cuba, en el mes de noviembre de 1994, se le asigna al Ministerio de Educación Superior (MES) la función de dirigir la Preparación y la Superación de los cuadros y reservas en los Organismos de Administración Central del Estado y los Consejos de Administración Provincial (CAP), regidos por la Estrategia Nacional

de Preparación y Superación de Cuadros y Reservas. En la actualidad esta preparación abarca todo el ámbito empresarial y aquellas organizaciones e instituciones que forman parte de la administración pública. En esta dirección, la Estrategia Nacional de preparación de cuadros y sus reservas ha alcanzado niveles de respuesta a la formación y preparación integral de los cuadros y directivos a través de un enfoque sistémico de dicho proceso; se han ido introduciendo, de manera dinámica, aquellos conocimientos que por el propio desarrollo científico – técnico actual, se hace necesario sean del dominio de los directivos, para actuar en consecuencia con los requerimientos que imponen los nuevos tiempos.

En el análisis del impacto de los diplomados en Administración Pública (AP) y en Gestión Empresarial (GE), en la provincia Ciego de Ávila, se corroboró los modos de hacer de las mujeres directivas a partir de las experiencias obtenidas en las organizaciones de la administración pública y las empresas socialistas del territorio.

La Revolución Cubana ha permitido a la mujer irrumpir en el mundo laboral, educacional, científico, económico, político y social en igualdad de condiciones. La intensidad de los cambios en la vida de la mujer, en las últimas cuatro décadas, ha sido tan impresionante que no es casual que la temática femenina en Cuba despierte el interés entre los historiadores, sociólogos, periodistas, narradores y público en general de todo el mundo.

La evaluación de la superación de las mujeres directivas se convierte en estos momentos en tarea inaplazable por la importancia que reviste la utilización de los recursos y la necesidad de que éstos se transformen en resultados tangibles, demostrando su eficiencia y eficacia.

Durante el desarrollo de cada una de las ediciones de los diplomados, siempre se contó con la supervisión permanente de la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, el Consejo de Administración Provincial y el Partido Comunista de Cuba en el territorio. Con vistas a perfeccionar la planificación y desarrollo de ambos diplomados, se realizaron sesiones de intercambio con los profesores y mujeres directivas, en la misma medida en que terminaba cada edición.

En un trabajo de mesa se concertaron todas las ideas, proyecciones y prioridades para la conformación de los sistemas de trabajo, que constituyen la base del funcionamiento interno y concluyó con un dictamen de las comisiones creadas para evaluar los resultados. Dentro de los más significativos se encuentran:

- La percepción concreta de las participantes acerca de cuánto le sirve lo aprendido para modificar el entorno, o la convicción de que hay prácticas que requieren ser modificadas.
- La voluntad de las participantes para transformar su práctica.
- El fortalecimiento de habilidades y competencias.
- Adaptar la orientación del curso con las expectativas y necesidades manifiestas
- Compromiso en el proceso de formación de los actores institucionales con incidencia en el desarrollo de la capacitación.
- La integración entre los directivos, los participantes y los responsables de la superación respecto de la contribución que la capacitación podrá aportar al desarrollo de competencias o a la mejora de la práctica laboral
- Cultura organizacional para mejorar conocimientos e información y perfeccionar los valores en la empresa.

Algunas de las variables, donde se encontró coincidencia de respuesta y mayor impacto en las mujeres directivas en ambos grupos, se plantean a continuación:

- Toma de decisiones.
- Conocimiento jurídico.
- Estilo de dirección.
- Mejores resultados económicos.

Contar con directivas de empresas en el territorio en diferentes ediciones de los diplomados, constituyó referente de aspectos medulares para el mejoramiento de su trabajo de gestión, como, por ejemplo: Cítricos Ceballos, La Cuba, organizaciones constructoras de la Cayería Norte: UCM, CEPIL, Muebles Lídex, Indalecio Montejo, entre otras. Según éstas, los diplomados les permitió hacer estudios de mercado, mejorar el trabajo logístico, entre otras acciones.

Las mujeres directivas que han transcurrido por la superación, han demostrado en su actuar el enriquecimiento de los enfoques, de los conceptos, en la realización de diagnóstico y sobre todo en la solución a problemas que les ha dado esta superación.

La evaluación de ideas tendrá lugar cuando se complete la sesión de intercambio intensivo. Se trata fundamentalmente de determinar los contenidos que van a conformar la medición del impacto. De aquí resultan variedad de propuestas y es necesario resumir en elementos generales, y otras que puedan subordinárseles, para lograrlo se utiliza el Diagrama *Ishikawa*.

En esta técnica el problema ubicado en la punta de la saeta significa el efecto u objetivo, y las «espinas» a enunciar significan sus probables causas u opciones que a su vez pueden tener otras espinas secundarias. Después de seleccionar todas las aportadas se reduce la lista eliminando las redundantes.

Desarrollo

Materiales y métodos

El estudio fue realizado a las mujeres directivas de las ediciones de la 1-11 de AP y GE en la provincia de Ciego de Ávila. Se trabajó con una población de 286 de AP y 162 de GE, siguiendo el criterio de selección: más de 5 años de experiencia de trabajo como directiva, representatividad de diferentes entidades de la provincia, experiencia en otros cursos de capacitación, disposición a colaborar. Se aplicaron diferentes técnicas de trabajo en grupo, tales como: cuestionario, tormenta de ideas y Diagrama Ishikawa. Las técnicas fueron aplicadas en espacios que no afectaran el desarrollo de las actividades docentes, dentro de la Escuela del Partido Comunista de Cuba, espacio donde tiene lugar el curso. Se les otorgaron los materiales necesarios para cada sesión de trabajo, así como los locales para desarrollarlas.

Se comienza con el cuestionario, en el cual el investigador entra en contacto con uno o varios sujetos de investigación. Se aplica con el objetivo de conocer el estado inicial y final de los diplomantes de AP en cuanto al impacto de la superación de las mujeres directivas a partir de los resultados alcanzados en sus funciones después de recibir los diplomados. Los indicadores trabajados fueron: forma de reclutamiento al diplomado, nivel de conocimiento, coincidencia entre sus expectativas iniciales y los posibles cambios a realizar en el proceso. Seguidamente se aplica la Técnica de Tormenta de ideas, que como herramienta potencia la participación y la creatividad de un grupo de personas, enfocándolas hacia un objetivo común. Con la misma se identificaron un grupo de soluciones con los profesores y mujeres directivas. Se aplica con el objetivo de analizar el impacto de la superación de las mujeres directivas a partir de los resultados alcanzados en sus funciones después de recibir los diplomados. Para el desarrollo de la técnica existen dos fases: a) La Fase de Generación donde el coordinador revisa cada una de las orientaciones para la tormenta de ideas, los propósitos de la sesión de intercambio y los miembros del equipo generaran una lista de ideas. El objetivo es generar tantas ideas como sea posible. En esta primera etapa el

coordinador reunió a los informantes claves. b) La etapa de Aclaración: donde el equipo revisa la idea fundamental para asegurar que todos comprenden en su totalidad.

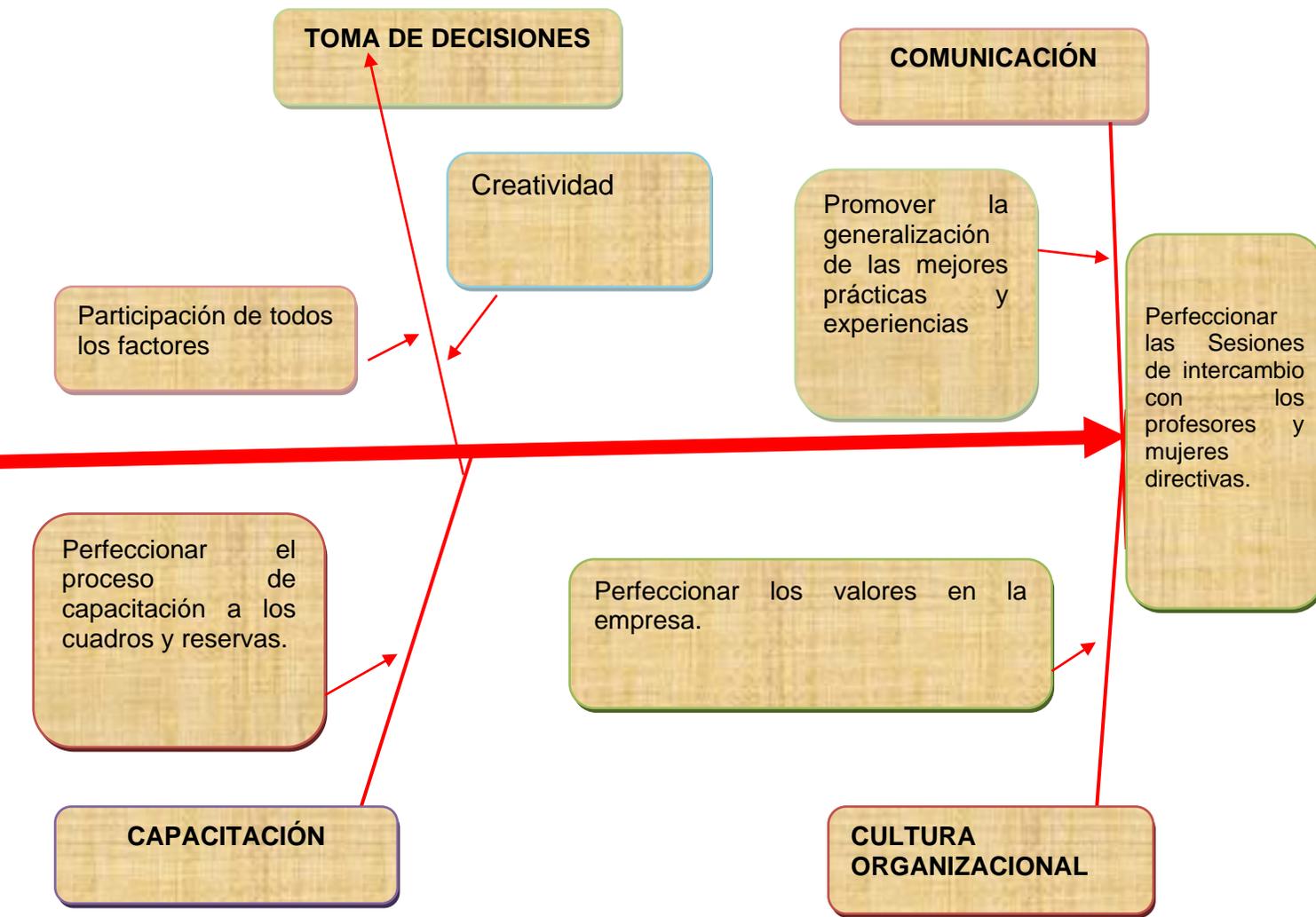
Resultado y discusión

En los resultados de la Encuesta se obtuvo que las mujeres directivas reconocen la importancia de estar actualizadas y bien preparadas. Se encontraron coincidencias en cuanto al desconocimiento del diplomado como proceso, de sus características, contenidos y aplicabilidad para sus puestos, lo que hace que lleguen con expectativas bajas y poco concentradas en las demandas del ejercicio académico y sí pendientes de sus labores profesionales. Coinciden en señalar que no existe una percepción sobre lo que significa la preparación para los modos de hacer de las mujeres directivas a partir de las experiencias obtenidas en las organizaciones de la administración pública y las empresas socialistas del territorio, donde la evaluación de la superación de las mujeres directivas se convierte en estos momentos en tarea inaplazable por la importancia que reviste la utilización de los recursos y la necesidad de que éstos se transformen en resultados tangibles, demostrando su eficiencia y eficacia.

Por otro lado, se obtienen como resultados de la Tormenta de ideas varias propuestas que pueden contribuir a perfeccionar la preparación para el logro de un correcto servicio en las instituciones públicas y empresariales, tales como: la percepción concreta de las participantes acerca de cuanto le sirve lo aprendido para modificar el entorno o la convicción de que hay prácticas que requieren ser modificadas, la voluntad de las participantes para transformar su práctica, el fortalecimiento de habilidades y competencias. Adaptar la orientación del curso con las expectativas y necesidades manifiestas, compromiso en el proceso de formación de los actores institucionales con incidencia en el desarrollo de la capacitación. La integración entre los directivos, los participantes y los responsables de la superación respecto de la contribución que la capacitación podrá aportar al desarrollo de competencias o a la mejora de la práctica laboral Cultura organizacional para mejorar conocimientos e información y perfeccionar los valores en la empresa.

Resultados del Diagrama *Ishikawa* (Figura 1) como concreción de las propuestas.

Diagrama Causa-Efecto (Ishikawa)



Análisis integrado de las técnicas

Del análisis integrado de las técnicas puede resumirse que las diplomantes reconocen la utilidad práctica y novedad de los contenidos, por lo que hay evidente aumento del interés. Al cierre del diplomado las mujeres directivas sienten la satisfacción con el proceso y la aplicabilidad de los contenidos recibidos.

Estos resultados tienen relación con las referencias teóricas realizadas al inicio del presente trabajo, las cuales refieren la importancia de un adecuado diagnóstico de necesidades de aprendizaje, proceso que debe tener en cuenta tanto los intereses personales como las demandas sociales y del contexto organizacional. En el caso de las directivas que cursan ambos diplomados, no responden a un interés personal sino del contexto donde desarrollan

su labor. Se coincide con el criterio de Solé y Mirabet (2000) de que hay diferentes fuentes de necesidades de capacitación.

Acciones realizadas para perfeccionar la preparación de las mujeres directivas en la gestión de los servicios en las entidades de la Administración pública y empresas socialistas en la provincia Ciego de Ávila:

- Se implementó un sistema de información con el CAP y el Departamento de Superación de Cuadros, que ha garantizado en los últimos meses un mejor control sobre la gestión de las mujeres directivas después de recibir las diferentes ediciones de los diplomados de AP y GE.
- Se han impartido cursos básicos para mujeres directivas con el objetivo de ofrecer herramientas para la gestión del cambio.
- Se desarrollan dinámicas grupales, talleres y seminarios de preparación a todos los involucrados que garantizan una gestión de calidad para los servicios públicos.
- Evaluación del impacto y el desarrollo de investigaciones que aporten herramientas necesarias para el logro exitoso de la gestión del cambio.
- Intercambio con diferentes entidades del territorio que permiten la generalización de experiencias positivas.
- Se realiza el evento GEAP cada dos años, priorizando a la mujer directiva en la presentación de trabajos de las diferentes ediciones de los diplomados.
- Conferencias para evaluar los diferentes tipos de financiamiento para una situación dada.
- Visita a municipios para evaluar los proyectos de desarrollo local.
- Evento para medir impacto de tesinas de superación de cuadros con énfasis en las mujeres directivas.
- Participación de asociadas en actividades metodológicas y talleres de la sociedad científica de AP.

Conclusiones

Los diplomados en AP y GE brindan una preparación y superación integral a las mujeres directivas, que contribuyen a objetivar eficientemente las nuevas herramientas y tecnologías de dirección, favoreciendo un mejor desempeño de sus funciones.

El impacto de la capacitación puede valorarse, en términos cualitativos, a través del hacer explícito y la comunicación de las innovaciones realizadas y las mejoras producidas en la calidad de los procesos y resultados alcanzados.

Las acciones de preparación a las mujeres directivas fueron evaluadas de satisfactoria, donde se reconoce su impacto en las entidades del territorio avileño.

Referencias bibliográficas

- Esquivel, R. (2008). Procedimiento que permita evaluar el impacto de la capacitación en las empresas de la subordinación local sobre el desarrollo individual, organizacional y local dentro de la sociedad del conocimiento para contribuir al mejoramiento de la calidad del proceso de capacitación. *Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 99*.
- Jeréz, D. A. (2010). Evaluación del impacto de la capacitación a cuadros, directivos y reservas en la Empresa Azucarera Amancio Rodríguez. *Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 133*.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006). *Resolución 26/06. Reglamento General sobre la Organización del Trabajo*. Cuba.
- Pérez, L. (2010). Modelo e indicadores para medir el impacto de la capacitación.
- Reglamento de las Asambleas municipales del Poder Popular (1998). *Capítulo III: De las atribuciones de la Asamblea del Poder Popular*. Asamblea Nacional del Poder Popular.
- Solé, F y Mirabet, M. (2000). *Guía para la formación en la empresa*. Civitas, Madrid

Anexos

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación del impacto de los programas de los diplomados para cuadros.

Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez
 Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
 Departamento de Preparación y Superación de Cuadros

Por favor, marque con una **X** el **grado de acuerdo** con las afirmaciones propuestas, asignando los valores de 1 a 5, donde 1 es **totalmente en desacuerdo**, 2 en **desacuerdo**, 3 **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, 4 **estoy de acuerdo**, 5 **totalmente de acuerdo**.

1.	La importancia que le otorga su entidad a la capacitación supone:	1	2	3	4	5
	Mejor desempeño					
	Aumento de la productividad					
	Gestión de los recursos humanos					
	Solución de problemas					
	Impacto en el entorno					
2.	¿Existe una definición de su jefe inmediato superior sobre sus necesidades y la de la empresa para recibir la capacitación en cuanto a la idoneidad del cuadro para ser capacitado y la vinculación con los resultados?	1	2	3	4	5
3.	Considera que los conocimientos adquiridos en el diplomado han impactado en los recursos humanos de la empresa a través de:	1	2	3	4	5
	Aumento de la productividad					
	Ahorro de recursos					
	Desempeño					
	Clima organizacional					
	Conducta de los trabajadores.					
	Reconocimiento de los trabajadores.					
	Transmisión de los conocimientos a los subordinados					
4.	La aplicación del contenido del diplomado pudiera, en su ambiente socioeconómico:	1	2	3	4	5
	Elevar la calidad de vida de la población.					
	Lograr un mayor desempeño de su empresa y del entorno.					
	Solución de problemas que afecta al medio que le rodea					
	Trabajar en la implementación de los lineamientos del VII Congreso del PCC					
5.	¿Considera que los conocimientos adquiridos en el diplomado han contribuido a transformar los	1	2	3	4	5

	siguientes aspectos en su entidad?					
	Planificación y control					
	Actividad jurídica					
	Comunicación e imagen institucional. Relaciones Públicas. Atención a usuarios y ciudadanos.					
	Imagen institucional.					
	Gestión económico – financiera					
	Control interno.					
	Habilidades para dirigir					

6. ¿El diplomado cubrió las expectativas a partir de los objetivos de la entidad?

Satisfactoriamente: ____ Parcialmente: ____ Insatisfactoriamente: _____

Explique.