



ISSN 2767-9772 (EN LÍNEA)
ISSN 2767-9780 (IMPRESO)

De la sombra a la luz



LA DIRECTORA (2021): ¿MANTENERSE EN ESPACIOS MASCULINOS?

CLARITZA ARLENET PEÑA ZERPA Y MIXZAIDA YELITZA PEÑA ZERPA
ESCRITORAS INDEPENDIENTES



Introducción

The Chair (2021)¹ es una miniserie estadounidense² de Netflix estrenada hace casi un año con una concentración de problemáticas universitarias. A través de seis episodios lleva al espectador por situaciones de la nueva directora, la doctora Kim del Departamento de Literatura Inglesa de la *Universidad Pembroke*.

Las líneas de mando de la Universidad Pembroke están claramente diferenciadas. El rector Jarson es el representante de mayor jerarquía, le siguen los directores de los departamentos (quienes son elegidos por los profesores) y los jefes (comunicación, por ejemplo).

“Nuestra primera dama directora” es el recibimiento de uno de los profesores de mayor edad. Único en verbalizar el triunfo de una mujer en la dirección. Este acto devela una historia escrita por hombres, entre los que ha figurado: el reconocido escritor William Dodson (Bill) y Elliot, quien en otrora llenaba los salones de estudiantes en sus cátedras. Es clara la ausencia de políticas de igualdad de género en la gestión académica en ese departamento.

Solo de forma simbólica está la relación de poder para el profesor Bill, a quien se le ve con fiado más en la amistad que en la autoridad de su jefa y así lo explicita en el tercer episodio “Me gusta cuando actúas como mi jefe”. No tiene sentido para él ni para el resto de hombres la posición de cabecera en la mesa de reuniones, la inscripción del nombre de la directora en el escritorio, la reunión de bienvenida del rector y la ubicación en una oficina comfortable. Símbolos de una tradición, nada más. La Dra Kim llega a un cargo donde los patrones de relaciones de poder (predominantemente masculinas) han marcado los rumbos del departamento. Pero, ¿se trata de un techo de cristal?

El acceso a la mujer en la dirección deviene de una volación³ (conforme a reglamentos) y la presencia de académicas quienes no son mayoría pero apuestan a los cambios. En principio sorprende el apoyo de los compañeros para su candidatura. Ese voto de confianza es dado por su trayectoria profesional en la universidad (docencia e investigación). Tiene peso la meritocracia dentro de la pirámide organizacional universitaria. Pero, desde la primera decisión es clara la preferencia (de orden afectivo) por el profesor Bill.

Más allá del techo de cristal

Desde el primer episodio pareciera presentarse de manera paulatina algunas dificultades relacionadas al *techo de cristal* o *techo de vidrio* el cual hace referencia a las barreras en el ascenso a

1 En Algunas entrevistas la guionista-creadora de la serie, Amanda Peet, destaca la ausencia de sororidad entre los personajes femeninos. Si bien es cierto que la Dra Kim al inicio de su gestión contaba con el apoyo de sus compañeras (Joan y Yaz), esta trinidad nunca se consolidó. Aún contando con la conciencia de género las faltaba construir ese sentido de hermandad. Esta interpretación dista del acercamiento que las autoras presentan en este texto.

Peet en una de las entrevistas señala: “generaciones de feministas cómo no pueden llevarse bien y no pueden ponerse de acuerdo sobre lo que es apoyarse mutuamente y ser una hermana y qué significa todos esto... ¿quería explorar eso?” (NOC Interview, 2021) Pero, el foco no es la insolidaridad de género sino el techo de cristal y la falta de preparación para la gestión académica.

2 Resulta un dato de interés para el presente análisis de la miniserie el hecho que “Estados Unidos es el país que ha tenido una mayor actividad de investigación con respecto al tema de género y desempeño organizacional con 7 (30%) artículos sobre el total de las investigaciones” (García, Salas y Orozco, 2020, p. 16).

3 La elección de cargos es distinta a un cargo de libre designación. Se advierte entonces que en la historia *Universidad Pembroke* la dirección de un (a) representante se apoya de la participación del cuerpo docente, pero ante un porcentaje mayoritariamente masculino el triunfo de una mujer ¿es un acto azaroso? O ¿supone la mirada a la meritocracia académica?



los cargos más altos de una organización. La escasa experiencia gerencial se sobrepone de manera significativa al desempeño docente e investigativo de la Dra Kim. Ella cuenta con un tiempo en el aula, pero esto no es suficiente para garantizar una gestión exitosa.

La dirección de un departamento demanda un orden de prioridades y comprensión del caos. Implica contar con un plan de trabajo para el Departamento de Literatura Inglesa en lugar de esperar las indicaciones del rector (reducción del presupuesto, jubilación de tres profesores con mayores sueldos y aumento de matrícula). La actitud reactiva de Kim acentúa el poder institucional de los hombres y devela barreras en la toma de decisiones y de la emergencia de posibles liderazgos femeninos.

El trato a la mujer es diferente. La edad, el color de piel y el origen étnico representan claros objetivos para imponer la masculinización⁴. Por ejemplo, Joan es vista como obstáculo, por eso se le aleja físicamente e ignora. Aún cuando gana más que las otras, el trato hacia ella está enmarcado en la denigración, no así sus compañeros (Elliot y Mc Jale) quienes siendo también adultos mayores son tratados con respeto.

La más joven (Yaz) encuentra trabas para el ascenso laboral, aún con su brillantez intelectual. De Elliot recibe un trato de "subordinada" cuando comparten una cátedra en común. Pero, esto no la amilana. Sigue expresándose de manera clara y abierta. Es una de las pocas voces resistentes a esa relación con un hombre con "mucho poder institucional", tal como lo califica, Kim.

Kim vive la asfixia entre lo impuesto, lo deseado y lo practicado. Por una parte pretendía renovar aires con cátedras más atractivas a los estudiantes (feminismo y asuntos raciales) desde nuevos estilos de enseñanza, pero de manera antagónica, unió a profesores mayores y relevos en los cursos de distintas naturalezas.

El apego a la normativa le permitió a la directora objetar al rector, de manera firme y sin ningún resultado, la decisión de asignar la cátedra especial al actor David Duchovny. Con esta decisión rectoral se viola el proceso de selección (por postulación y méritos), en cambio se favorece el marketing y la ganancia monetaria para la universidad. Esto es tan solo el panorama esperado, a ello se le suma la renuncia de la profesora Yaz.

Tal como lo plantea Gallego-Morón (2016) el techo de cristal es mucho más complejo de comprender. Implica trabas para llegar a la cima, aquí las autoras agregan de acuerdo a la lectura de la miniserie, la idea de mantenimiento en altos cargos. Ello supone un esfuerzo mayor al de los hombres y la comprensión de otras variables: a) personalidad de la mujer, b) respaldo de los subordinados, c) atención igualitaria a los problemas planteados y d) mayor autonomía en las resoluciones de problemas.

El poder de las decisiones⁵

La gestión de la nueva directora experimenta el *terreno pegajoso* al punto de desear regresar a su anterior condición laboral. Pero, más allá de las dificultades generadas en el entorno se suman errores individuales, entre ellas las preferencias emocionales con el profesor (Bill Dodson). Por él (primer orden de atención) no ve con claridad las necesidades y requerimientos de su equipo de trabajo.

Pareciera advertirse como via *expedita* para finalizar la carga laboral, la renuncia a la dirección.

4 La masculinización de cargos aparece entre actos discriminatorios indirectos en la organización. Las prácticas del rector con los anteriores directores favorecía la camaradería y compañerismo. Este trato es distinto a las mujeres. A ellas se les recuerda su rol de subordinación.

5 Las decisiones del personaje Kim (la directora) la expone a críticas en el ejercicio de su rol. El error se muestra públicamente y en privado aparece de manera recurrente el deseo de gozar de la tranquilidad ofrecida por la docencia. La subordinación prevalece ante ambientes hostiles.

Retirarse, de acuerdo a la lectura del personaje, implica poner fin a las complejidades. Aunque esto solo sea una visión superficial, sigue de manera latente las problemáticas individuales. ¿Será posible que ante la renuncia reconozca sus fallas en la toma de decisiones? , más aún, ¿reconocerá límites entre lo sentimental y laboral?

En el episodio cinco es clara una conversación entre Joan, Elliot y Mc Jale (tres profesores mayores del grupo):

Joan: - Bill no está en la lista. Todos saben que está enamorada de él.

Elliot: - Si nosotros tuviéramos un problema, no nos defendería así.

Mc Jale: - Nosotros votamos por ella. Debería representar nuestros intereses, no solo el de él.

Los personajes comentan la relación amorosa y su incompatibilidad en la gestión académica.

Los pocos esfuerzos por mantener la autoridad se pierden, pues no se trata de imponerse sino de ganar el respeto de los demás a través del ejercicio de funciones de manera concienzuda, responsable y ajustada a los contextos.

La enseñanza se vislumbra como el mejor espacio para desenvolverse y continuar brillando como profesora. La corta experiencia gerencial representa un espejo para otras mujeres en esa organización y un aprendizaje para la profesora Kim. Como espectadores podemos encontrar muchos, incluso a modo de reflexión en las prácticas de la profesión docente.

A continuación se identifican los errores más frecuentes durante la gestión de Kim. Con esto se pretende ilustrar planteamientos para enriquecer el acercamiento a la serie.

1. Concentración en decisiones de emergencia. Tomadas en momentos críticos o de crisis dentro del campus universitario pero sin la evaluación de los posibles riesgos ¿se está ante una práctica excepcional asumida como rutina?

Kim se basa en decisiones individuales tomadas de forma rápida, no programadas. Aunque asuma toda la responsabilidad y riesgos involucrados, lo hace de manera inconsulta, excepto los primeros y últimos episodios, muestran un diálogo en mesa redonda con los demás miembros del departamento.

2. Ausencia de asesorías de expertos. Se confía excesivamente en las recomendaciones del rector y en la propuesta de un especialista en comunicaciones ante la problemática de Bill con sus estudiantes (gesto nazista). Pero, ¿qué tan pertinentes son? ¿ofrecen otros abordajes más asertivos?

Pareciera percibirse a los actores como "apagafuegos" en lugar de valorar las posibilidades ofrecidas por los asesores o staff de apoyo. Pareciera percibirse ausentes en la historia.

3. Incumplimiento de metas. Los objetivos planteados al inicio de la gestión se diluyen a medida que transcurren los días y aparecen nuevos escenarios para su intervención. Es claro el incumplimiento de metas de un modelo institucional incompatible con el perfil de la nueva directora.



Las más jóvenes advierten

Los cambios no siempre se generan con los mismos odres. Nuevos nombres en la dirección del departamento pudieron encontrar aceptación y amplitud por compartir las mismas costumbres y conservar tradiciones. Al modo de una gestión vertical, los directores pasaban por estos cargos y continuaban desempeñando funciones sin mayor añadidura. A través de los recuerdos se advierte una posible regla compartida: los hombres comprenden el espíritu de la universidad, por tanto, es legítimo su poder.

La autoridad legitimada por el cuerpo académico está a tono con la concepción de Arendt (1996). Demanda obediencia y a su vez reconoce la jerarquía. El rector Larson tiene la mayor jerarquía y luego le siguen los directores de departamento. Este personaje es el responsable de una institución a fuerza de recibir dinero "para ubicar profesores" y complacer a las nuevas generaciones en todas sus peticiones. Estas nuevas reglas excluyen de manera inmediata a cualquier candidato moralista y justo. En este contexto organizacional, contar con talentos pareciera no agregar nada, aún cuando en la práctica así lo sea.

Del grupo de académicos del Departamento de Literatura Inglesa, la más joven es la Dra Yasmin McKay (conocida como Yaz). Su relación con los estudiantes se basa en el respeto y la búsqueda de contenidos atractivos. Lee y estudia en el momento presente a los autores. Logra conectarse con las nuevas generaciones. En el episodio uno vemos, por ejemplo, la oferta de la cátedra *Sexo y novela* con una multitudinaria asistencia. A la par de esto, su lenguaje encuentra correspondencia con la generación de jóvenes.

Los estudiantes se identifican con la profesora afroamericana. Ven en ella esa parte de la minoría étnica capaz de sobresalir y de inspirar. Su popularidad se ha construido a fuerza de trabajo y entrega. No en vano en la primera clase indica su horario y reitera su disposición de asistirlos ante cualquier duda (dada su permanencia en la universidad). Lamentablemente, esto no es percibido con buena lid por profesores mayores. Específicamente Elliot la ve como amiga de estudiantes en lugar de celebrar su habilidad para conectarse con los jóvenes.

Se retoma entonces en pantalla un viejo debate: ¿enseña quien es más cercano o a quien se le atribuye la autoridad? Yaz, es capaz de innovar dentro de la universidad. Es una investigadora y trabaja para obtener la titularidad. Ofrece productos atractivos y cercanos al imaginario juvenil, es aceptada dentro del microcosmos aula. Fuera, encuentra retenciones y obstáculos. La universidad no le ofrece un plan de carrera. Por ser aspirante a la titularidad, queda fuera de la candidatura a la cátedra especial. No es una fuerte aspirante para Larson (rector). Quizá si para la directora, pero erróneamente la ubica con el profesor con más tiempo y poder en la institución (Elliot), quien termina desestimando su trabajo en forma pública.

¿Cómo mantener a Yaz en la universidad? Es uno de los retos de la Dra. Kim y de cualquier gestor ante un talento joven. La oferta de una cátedra es solo una parte de los escenarios de cambios. Ante recortes presupuestarios poco puede lograrse si se depende exclusivamente de esto y de la aprobación de un superior. En el episodio cinco, uno de los diálogos entre Yaz y Kim es revelador.

Yaz: - actúas como si le debieras algo. Como si ellos te dejarán estar allí, no porque te lo mereces...Tú deberías mandar aquí pero solo les das el gusto.

Kim: ¿Crees que llegué aquí haciendo eso?

La respuesta de la más joven concentra el sentir del grupo, solo que la manifiesta de manera

sincera y respetuosa. Lamentablemente, Kim no acepta el sombrero de la crítica sólo el de pensamientos positivos.

Los mayores merecen atención

La jubilación es una de las etapas más difíciles de afrontar en las universidades cuando no se cuenta con una clara política. Joan, Elliot y Mc Jale han alcanzado más de treinta años al servicio, pero no cuentan con el apoyo de los estudiantes. Los métodos de enseñanza obsoletos y aburridos para las nuevas generaciones impiden que sean vistos como en otros tiempos. Son evaluados con bajas calificaciones y les escriben insultos especialmente a Joan.

Aún cuando son tres profesores mayores, solo Joan recibe un tratamiento discriminatorio. Mudan su oficina al sótano y en las peores condiciones. Desde el primer episodio se observa su entrada a la reunión del departamento de manera intempestiva y tardía:

Joan: - Mudaron mi oficina al sótano del gimnasio

Todos: - ¿Qué?

Joan: - Pusieron todos mis libros, mis cosas, mis cajones en unas cajas que ahora están en el piso del sótano.

Es uno de los primeros reclamos ante la nueva responsable de la dirección, la Dra. Kim, quien promete acompañarla y resolver este problema. Pero, no se trata solamente de un cambio físico sino de un trato injusto para una adulta mayor y su dedicación a la universidad. Si bien, se entrevé un momento de sororidad de la directora solo queda reducido a un texto enunciativo, en la práctica nunca se ejecuta.

Kim: - vamos a ir y denunciar esto. Para esto está la oficina de Título IX. Yo misma lo haré. Verán que fue mi idea.

Joan: - Nuestra primera directora mujer ya está provocando problemas. Estoy orgullosa de ti. (Abrazo)

Kim: - No me lo agradezcas todavía.

Joan: - No te lo agradeci (sonrisa)

Referencias

Arendt, H. (1996). *Entre el pasado y el futuro. Ocho ejercicios sobre reflexión política*. Barcelona: Ediciones Península, sa. Gallego-Morón, N. (2016). TRENCAENT EL SOSTRE DE VIDRE. La factura de la tesi doctoral com a moment clau. *Mètode Science Studies Journal*, 91, 65-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5742658>

García, M; Salas, L; Orozco, H. (2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en la pymes. *Entramado*, Vol 16, 1, pp. 12-26. <http://dx.doi.org/10.18041/1800-3803/entrado.1.6082>

Gray, D (Director). (2021). *The Chair*. Netflix. USA.

NOC Interview: Sandra Oh and the Cast of Netflix's 'The Chair'. (2021). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=as-vn7pNmiY>

