

MUJERES DIRECTIVAS EN EL DEPORTE. PREPARACIÓN DE SUS RESERVAS.

Lic. Profesora instructora Adria Correa Sánchez
e-mail: acorrea@iscf.esisc.cu
Msc. Profesor asistente Walfrido Antonio Portuondo Jústiz
e-mail: rafaela@mediras.sld.su.cu
Facultad de Cultura Física "Manuel Fajardo Rivero"
Santiago de Cuba.

Resumen:

La presente ponencia acerca del accionar de las mujeres directivas y sus reservas, en la Facultad de Cultura Física de Santiago de Cuba, tiene el propósito de reconocer las experiencias y resultados de estas en el sistema de dirección de dicha institución; teniendo en cuenta el porcentaje que las mismas representan en la estructura organizacional y tomando en consideración que en los momentos actuales se complejiza el proceso directivo del centro a tenor de la nueva concepción de la universalización de la enseñanza superior. La labor de la mujer ha sido importante para convertir a la institución en centro de referencia en la red de Cultura Física, poseedor de la condición de Vanguardia Nacional. Con el trabajo se demuestra que esto no ha sido un hecho fortuito, sino que se sustenta en un estudio sistemático y en la puesta en práctica de teorías actualizadas de liderazgo. Para la realización de este trabajo se tuvo en cuenta que la estructura de dirección del centro contempla treinta y cinco cargos, de ellos dieciséis ocupados por mujeres, de las cuales se estudió una muestra de ocho, con sus respectivas reservas; haciendo coincidir la elección con las áreas de resultados claves de la institución. Los resultados demuestran que efectivamente las mujeres directivas y sus reservas, en la institución docente constituyen un componente estratégico en los resultados presentes y futuros del Centro de Enseñanza Superior. Para la realización del trabajo se emplearon métodos teóricos y empíricos. Se revisaron documentos. Se entrevistó al metodólogo que atiende la esfera de cuadros en el centro y se aplicó una encuesta escogiéndose como muestra un total de 8 directivas con sus respectivas reservas.

INTRODUCCIÓN

En las distintas Formaciones Económicas Sociales en el siglo XIX surge un movimiento favorable al feminismo, pero no es hasta finales del siglo que se fue estableciendo desde tiempos remotos un modelo de desarrollo social sexista, que se inicia y interviene a favor de la mujer aunque con formas restringidas. La historia recoge un reducido grupo de mujeres en el mundo que han ocupado trabajo en función del sexo, relegando a la mujer al trabajo de subsistencia y reproducción, mientras que los cargos relevantes de dirección a nivel de país, hombre producía bienes y realizaba actividades fuera del hogar. Este hecho que demuestra el poco aprovechamiento de las capacidades de las mismas.

A partir del siglo XXII aparece un interés femenino en organismos internacionales como las Naciones Unidas, se reportan bajos porcentajes de mujeres en cargos de dirección. Esto se hace extensivo al organismo mundial del deporte, el Comité Olímpico Internacional (COI), el cual posee solamente 6 mujeres en su Comité Ejecutivo, de un total de 133 miembros, representando esto un reducido 4.9%.

Es meritorio destacar que actualmente el Comité Central del Partido promueve la participación integral de la mujer en igualdad de condiciones, refrendada en la Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte.

Aunque es política priorizada del país esta situación, al realizar un breve análisis de la misma en algunas organizaciones cubanas, tenemos que, aunque es meritorio resaltar que después de la actualización del 13.3% de los miembros del Comité Central del Partido son mujeres, diez son Primeras Secretarias de este a nivel de municipios, dirección, teniendo esto a nuestro modo de ver representando el 6% del total. En cuanto a los órganos del Poder Popular, las féminas ocupan el 22.8 % de los escaños en el Parlamento y el 23.9 % de los miembros de las Asambleas Provinciales. En nuestro organismo, que cuando ocupa puestos de responsabilidad, la pirámide de cargos se comporta de la siguiente manera:

A nivel de:	% de mujeres
➤ Base (CVD)	38
➤ Direcciones Municipales	28
➤ Direcciones provinciales	11
➤ Dirección Nacional	6

Como se observa para el INDER tampoco es ajena la situación general del país; inclusive al revisar el Reglamento del organismo para el trabajo con los cuadros y las reservas, puede verse que este está concebido sobre una base programática de las Resoluciones del V Congreso del Partido, los linamientos e indicaciones generales del Consejo de Estado y el Consejo de Ministros y el Código de Ética de los Cuadros. Sin embargo es apreciable una masculinización en este reglamento que va, desde el propio lenguaje de redacción, hasta no encontrar especificidades que evidencien que se toma en cuenta al sexo femenino, lo cual a nuestro criterio no favorece la puesta en práctica de una estrategia que facilite el acceso a puestos directivos o a reservas de estos para las mujeres.

Ante esta problemática trasladamos nuestra atención hacia la Facultad de Cultura Física de Santiago de Cuba, centro perteneciente al INDER, el cual abre sus puertas en 1980 como institución de nivel superior de la red de centros del Instituto Superior de Cultura Física (ISCF) "Manuel Fajardo Rivero"; con la misión de garantizar la formación integral de un profesional de la Cultura Física altamente calificado, así como de su superación posgraduada y propiciar la aplicación de la ciencia y la innovación tecnológica acorde a los ideales del deporte cubano. De forma peculiar tiene la responsabilidad de asesorar y participar en la realización de la superación, capacitación de los cuadros y reservas del INDER en todo el territorio provincial.

En esta institución docente resulta satisfactorio destacar la atipicidad del mismo donde la mujer es hoy mayoría en los puestos directivos, habiendo logrado ocupar 16 de los 38 que existen. Por esta razón consideramos digno presentar algunas experiencias y resultados con relación a la superación y capacitación de los cuadros y reservas, particularizando en la mujer.

En nuestra consideración esta temática en los momentos actuales es de capital importancia dada la escasez de estudios sobre la misma en el sector deportivo cubano y por lo vital que resulta en nuestra Facultad superar y capacitar a la reserva femenina en virtud de garantizar para el futuro el favorable escenario que hoy existe para la promoción de las féminas.

Desarrollo:

La ejecución de este trabajo se enmarca en la etapa comprendida entre los años 2002 al 2004. La ejecución de este trabajo se enmarca en la etapa comprendida entre los años 2002 al 2004. La ejecución de este trabajo se enmarca en la etapa comprendida entre los años 2002 al 2004.

Para la realización del mismo se emplearon métodos teóricos y empíricos. La revisión de documentos propició percatarnos de cuanto queda aún por hacer desde el punto de vista teórico en relación con esta temática. En igual medida permitió el conocimiento de la estructura y niveles de dirección del centro; así como de sistema de acciones implementado en la institución para la ejecución de esta importante tarea.

Se entrevistó al metodólogo que atiende la esfera de cuadros en el centro y se aplicó una encuesta escogiéndose como muestra un total de 100 directivas con sus respectivas reservas, lo que constituye el 50% del total de directivas. Esta relación se hizo tomando en consideración las áreas de resultados claves, por lo que quedaron incluidos los siguientes cargos: Decana, Vicedecanas y 4 Jefas de departamentos. Este instrumento permitió conocer, entre otros aspectos, la importancia que las cuadros y reservas conceden al sistema de superación y capacitación de estas últimas, el nivel de preparación que ambas consideran tener para realizar la tarea, sus criterios acerca de algunas de las acciones que conforman este sistema en el centro, evaluar la Semana de Sustitución de Titular y constatar la relevancia estratégica del fomento de la mujer a cargos directivos.

En la reunión final del proceso, donde todos los implicados participan y se produce la estimulación a los destacados. Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

Por la importancia que en la preparación de la reserva ha cobrado la Semana de Sustitución de Titular, consideramos necesario destacarla con una referencia breve a su contenido (este puede de forma general apreciarse en el anexo NO.1).

La existencia de un grupo de dirección en la propia Facultad, que funciona como escuela resulta contradictorio que ambas partes ramal del organismo, ha permitido la implantación mayoritariamente reflejen como frecuencia de de un sistema de postgrados y diplomados para evaluación la opción anualmente, lo que cuadros y reservas, que en los últimos cursos ha evidenciado aún carencia de sistematicidad en ese contado con una matrícula en la que imperan las as, dada la importancia que reviste este féminas. componente en el sistema que estudiamos.

Tomando en consideración todo lo antes expuesto y lo arrojado por los instrumentos 95% de las directivas manifiesten que ser aplicados estamos en condiciones de afirmar que dirigidas o dirigir mujeres les facilita el las 8 titulares y reservas estudiadas, como desempeño de su labor. promedio poseen una experiencia laboral de 23 años, y en el cargo 3 las primeras y 15 y 2 con reservas las segundas. Resulta satisfactorio que las reservas sientan que en la semana de sustitución del titular, en que tiene bajo su mando la dirección de sus

Ambas partes coinciden al considerar colectivos laborales, despliegan todas sus necesaria la capacitación y superación de habilidades, por tanto demuestra que están reserva, lo que constituye un primer aspecto investidas de todo el poder, y la responsabilidad positivo. En un rasgo de modestia el 75% de las al cargo, hecho que viabiliza tener confianza titulares considera sentirse parcialmente para emprender su rol de toma de decisiones preparada para influir en la superación de sus directivas sin embargo juzgan (75%) que en reserva; mientras estas últimas en iguala semana las reservas sólo parcialmente Por ciento sienten que sus cuadros si están listas en en práctica sus habilidades. para influir sobre ellas.

A nuestro juicio esto es reflejo de una necesidad de perfeccionamiento en la concepción de la sus reservas coincidan al dar mayor importancia semana de sustitución del titular. Valoramos que a la planeación de carrera, la semana debe seguir una lógica que demuestre mayor sustitución del titular, el adiestramiento en grado de concreción en su ejecución, pudiendo puesto de trabajo y los cursos como vías de contribuir la siguiente propuesta: superación.

Modelo de análisis

Variables	Conocimiento y solución de problemas.		Capacidad de dirección	
Dimensiones	Identificación de los problemas	Solución a los problemas	Contenido de trabajo	Acciones conjuntas con:
Indicadores	Medidas adoptadas	Efectividad de las soluciones	Actividades que realizan Preparación de los subordinados administrativos Efectividad Subordinados subordinados	PCC ,UJC, CTC Instancias de los

Conclusiones:

1. Las experiencias y el análisis de los resultados expuestos son una muestra de un trabajo sistemático e integral en función de la capacitación y superación de los directivos en el centro, especificando en las del sexo femenino.
2. Prima en el centro un ambiente positivo que favorece una fuerte disposición por parte de las mujeres para ocupar puestos de dirección o ser reservas de estos, lo que da cumplimiento a las indicaciones del Partido, el Estado y el Gobierno en el país.
3. Directivas y reservas en sus respuestas evidencian satisfacción con la labor que realizan desde sus roles de mujeres que dirigen.
4. Ambas partes encuentran respaldo, apoyo, estímulo y reconocimiento de la organización para desarrollarse como directivas.
5. Se requiere de un análisis organizacional superior que permita elaborar un sistema lógico de evaluación de la reserva durante toda la etapa, en virtud de evitar que este se efectúe sólo en un momento determinado.

Bibliografía:

1. Álvarez Suárez, M. y otros. Situación de la niñez, la adolescencia, la mujer y la familia. La Habana. 2000
2. Decreto Ley No.196
3. Decreto Ley No. 197
4. Informe sobre el cumplimiento de la semana de la reserva de la Facultad de Cultura Física de Santiago de Cuba. 7 al 13 de siembre del 2003.
5. Informe sobre el cumplimiento de la semana de la reserva de la Facultad de Cultura Física de Santiago de Cuba. 9 al 13 de siembre del 2003.
6. Liniamientos de trabajo e indicadores del CECM. Abril 2002
7. Liniamientos e indicadores del CECM para la instrumentación, ejecución y control de la aplicación de la política de cuadros en los órganos, organismos y entidades del Estado y el Gobierno. Marzo 2000
8. MCGhec. Capacitación. Adiestramiento y formación profesional. Lemisa. 1976
9. Mercadé A. Mujer emprendedora. Claves para crear y dirigir empresas excelentes.
10. Reglamento para el trabajo con los cuadros y la reserva del INDER. Resolución58 del 2000
11. Reglamento para la aplicación del sistema de trabajo con los cuadros de los órganos del Poder Popular y de sus direcciones administrativas y entidades de la administración local en la provincia Santiago de Cuba
12. Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y el Gobierno. Documentos rectores. Junio 2000

Anexo no.1 Plan de Aseguramiento para la Semana de Sustitución del Titular

Semana de Sustitución del Titular

Fecha:

Objetivo: Contribuir a la preparación de las reservas de cargos desde el puesto de trabajo.

Indicaciones a cumplir durante la semana:

1. Elaboración por el titular del plan de trabajo de su reserva para la semana. Fecha:
2. Entrega por el titular del plan de trabajo a la reserva con copia al Departamento de Cuadros. Fecha:
3. Entrega a la Comisión de Arbitraje de los planes de trabajo por parte del Jefe de Departamento de Cuadros. Fecha:
4. Evaluación de la actividad de la reserva por el cuadro titular.
5. Entrega de la evaluación de la reserva al Departamento de Cuadros.
6. Entrega a la Comisión de Arbitraje de las evaluaciones de las reservas por parte del Jefe del Departamento de Cuadros. Fecha:
7. Desempeño de la actividad de la Comisión.
8. Confección del informe de valoración general de las evaluaciones de las reservas por áreas y selección de las más destacadas. Fecha:
9. Lectura y análisis del informe del resultado evaluativo de las reservas y de la emulación, en reunión de cuadros y reservas. Fecha:
10. Clausura y entrega de diplomas a los destacados. Fecha:
11. Análisis del desempeño de la actividad de la Comisión. Fecha:

Anexo No. 2 Guía para la elaboración del diseño de la planeación de carrera a la reserva de cuadros:

La planeación de las acciones de preparación de los profesionales y trabajadores que preveen como directivos para los diferentes puestos, es una tarea que los jefes no deben delegar ni relegar. Ellos constituyen la garantía de continuidad del trabajo de la entidad y de la Revolución.

A continuación relacionamos los aspectos que componen el diseño:

I. Perfil personal

Nombres y apellidos

Cargo actual

Edad

Profesión

Historia profesional (breve síntesis)

II. Definición de metas personales a largo plazo.

Metas personales

Metas profesionales

III. Análisis del ambiente actual

En este aspecto se refleja el comportamiento del entorno externo e interno de la organización.

IV. Identificación de amenazas y oportunidades futuras.

Lista de todos los factores que amenazan o constituyen oportunidades para la institución y la reserva.

V. Análisis de las ventajas personales

Ventajas

Referirse a las características personales

VI. Desventajas

Relacionar los rasgos de su personalidad e insuficiencias intelectuales que constituyen cuestiones para lograr su desarrollo.

VII. Desarrollo de alternativas estratégicas de carrera.

Definir claramente cual es el nivel de dirección que deberá ocupar en el futuro y a través de qué vías.

VIII. Prueba de consistencia y revelación de las metas de carrera.

IX Evaluación y elección de alternativas de carrera.

X. Determinación de objetivos de carrera y planes de acciones.

Anexo no.3 Ejemplo de concepción del adiestramiento a un cuadro novel

Adiestramiento a cuadro novel:

Cuadro tutor:

Cargo:

Período:

Cuadro en adiestramiento:

Cargo:

Fecha de inicio:

Objetivo: Dirigir con éxito las acciones del departamento, para elevar su incidencia en la comunidad universitaria y aumentar su contribución a la cultura artística y literaria de trabajadores y estudiantes.

Diagnóstico de partida:

DEBILIDADES: I

- Permaneció durante dos años en la reserva pero no recibió una preparación adecuada.
- No encuentra los métodos adecuados para hacer valer su autoridad.
- No posee conocimientos sobre técnicas de dirección.
- Se le dificulta la comunicación porque establece inconscientemente barreras.

FORTALEZAS:

- Posee una buena disposición para la dirección.
- Posee espíritu de superación.
- Trabaja con abnegación.
- Es exigente y organizada.
- Es valiente y decidida.
- Tiene una buena hoja de servicio como profesora.

AMENAZAS:

- El grupo que dirige está formado por mujeres talentosas pero arrogantes, que la subestiman.
- No encuentra apoyo de su Vicedecana.
- En su departamento se le mide implacablemente.

OPORTUNIDADES:

- Apoyo irrestricto de la decana.
- Excelente imagen del departamento en la red.
- Apoyo de la directora de extensión del ISCF.
- Creación del nuevo Vicedecanato.

Acciones de adiestramiento:

1. Realizar un estudio profundo de cada una de las integrantes del departamento.
2. Intercambio sobre planeación estratégica.
3. Diseño de la estrategia del departamento para los próximos tres años.
4. Evaluación de la estrategia con cada una de las miembros del departamento.
5. Evaluación de la estrategia en la reunión del colectivo.
6. Estudio de los libros “Como trabajar en equipo” , “Gestión de Competencia”, “Los principios absolutos del liderazgo”, materiales sobre motivación.
7. Intercambio sobre la esencia de los textos.
8. Preparación de un comentario sobre extensión universitaria para la Revista de la Facultad.
9. Preparación de matutinos especiales.
10. Realizar una actividad recreativa con los integrantes del departamento y sus familias.
11. Homenajear a los compañeros en sus cumpleaños.
12. Encargar un estudio de satisfacción y evaluar sus resultados.
13. Evaluación del cumplimiento del objetivo.