

ACCIONES EXTENSIONISTAS PARA CONTRIBUIR A UN MANEJO ASERTIVO DEL CONFLICTO DE ROL EN LA MUJER DIRECTIVA EN LA UNIVERSIDAD DE MATANZAS.

MSc. Mabel Domínguez Villalonga¹, MSc. Mariela González Robaina¹, MSc. Ania Isvel Rodríguez Méndez¹

1. Universidad de Matanzas – Sede “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3, Matanzas, Cuba. mabel.villalonga@umcc.cu

Resumen

La mujer directiva en la Universidad de Matanzas, en la actualidad protagoniza gestas altruistas a la par de los hombres de su profesión, en la docencia, la investigación, la dirección y la colaboración con otras universidades del país, asume también roles tradicionales asociados con su género que la limitan y la sobrecargan creándole conflicto de rol, y desconocen cómo manejar el mismo, no existiendo acciones para contribuir a un manejo asertivo del mismo y transformar relaciones de confrontación actual en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia, justa y equitativa por lo que la Cátedra de Género, Cultura y Sociedad de la Universidad de Matanzas presenta un conjunto de acciones extensionistas con el objetivo de contribuir a un manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas. La investigación se realiza mediante el método intervención-acción participativa de la metodología de la Educación Popular.

Palabras claves: *Mujer directiva; roles; género; conflicto de rol; Educación Popular.*

Introducción

Hoy no se lucha por la igualdad de género conseguida, su lucha actual es por la equidad de género, como la virtud que nos hace dar a cada cual lo que nos pertenece. Dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones de los diferentes grupos de forma tal que se pueda garantizar el acceso.

Aunque el rol de género parece modificarse, la mujer directiva en Cuba y en la provincia de Matanzas asume, el rol social, profesional y el resto de los roles asociados con altruismo desmedido queda claro que existen limitaciones en la realización de estas mujeres, se encuentran ante la sumatoria de desempeños que van planteando una sobrexigencia en cuanto a la excelencia y expectativas que de ellas se espera. Estamos ante mujeres aferradas aún a elementos del rol tradicional de –hija -madre - esposa - ama de casa, y otros a la cual se añaden proyectos personales y nuevos roles públicos. Estos roles menos tradicionales incorporan elevadas aspiraciones en el ámbito social a la vez que mantienen iguales demandas y se les exige por igual, en cuanto al cumplimiento de ellos. Junto a la elevada realización profesional aparece, un costo relacionado con la insatisfacción, endeudamiento, culpas, cansancio, y manifestaciones físicas de estrés, además de alteraciones con respecto a la vida privada y limitaciones de tiempo para atender y hacer vida de familia, vida social.

Se aprecia así una integración insuficientemente armónica entre sus diferentes espacios de sentido, conflicto, derivado por el rol prescrito o rol profesional, por el rol subjetivo afectivo derivado del conflicto ya conocido de Género y conforman un binomio Mujer – directiva o Profesional - Mujer.

Sin embargo en las investigaciones realizadas no se aborda directamente referencias acerca de cómo estas mujeres manejan el conflicto de rol, y buscan soluciones al mismo, no existen estrategias y actividades que procuran prevenir la escalada de tensiones y/o para transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa, la literatura abordada si coincide que es necesario un cambio en el manejo del conflicto de rol que lo tienen que hacer las propias mujeres, pero para lo cual no se han preparado.

Estos cambios deben ser realizados de manera asertiva, es decir a través de acciones de comunicación o estrategias que las doten de habilidades que le permitan expresar directamente los propios sentimientos, opiniones y pensamientos y defender sus derechos, en el momento oportuno, de la forma adecuada sin negar ni desconsiderar los sentimientos, opiniones, pensamientos y derechos de los demás y de esta manera prevenga la incidencia del conflicto de rol, y las tensiones que generan, así también transformar las relaciones de confrontación o aceptación en relaciones de cooperación y de confianza, tanto en el contexto laboral, familiar, como en sociedad, buscando un cambio sociocultural, este es un proceso lento dentro de un contexto dinámico.

A partir de esta problemática se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cómo contribuir a un manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas? Como objetivo general se plantea: Proponer acciones que contribuyan a un manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas.

Los objetivos específicos se delimitaron de la siguiente forma:

2. Diagnosticar la situación actual de la incidencia del conflicto y manejo del rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas.
3. Diseñar acciones que contribuyan a un manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas.

Las técnicas empleadas en la investigación fueron: La observación con el propósito de acopiar información sobre las condiciones de trabajo, y características del trabajo, horarios, etc. La entrevista en profundidad con el objetivo de conocer los criterios y opiniones que sobre la incidencia del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas, tienen los directivos hombres y otras trabajadoras/es, los roles en conflicto y la tensión que ejercen, así como lo manejan y como previenen la tensión consecuente.

La población objeto de estudio estuvo conformada 126 mujeres y 29 hombres.

Muestra Seleccionada para la aplicación de los instrumentos: 30 mujeres (Anexo #1),

25 mujeres (Anexo #2)

Desarrollo

Investigaciones realizadas Proveyer Cervantes C. (2014). Echevarría León D. (2014) sobre el conflicto de rol ,en los últimos años en Cuba con el fin de conocer cuáles son los factores que pueden contribuir a explicar esta situación, parecen demostrar que se observa en la sociedad cambios positivos en las relaciones entre mujeres y hombres que se manifiestan en la ampliación de los roles desempeñados por las mujeres y la re conceptualización de fenómenos, como el divorcio, la virginidad, la maternidad, entre otros; las decisiones familiares se toman más en conjunto entre los miembros adultos; existe mayor respeto por las decisiones personales de los miembros de la pareja y la familia; se posibilita más el disfrute de la sexualidad y existe el derecho a decidir el número y el momento en que se tienen los hijos, se escucha la voz de la mujer; las mujeres son más feministas y los hombres menos machistas, los prejuicios en las relaciones interpersonales han disminuido.

En las últimas décadas, los fuertes cambios sociales, económicos, científico - técnicos han ejercido su impacto en la cultura universal, con su expresión particular en los contextos socio históricos específicos. Ello se aprecia también en las representaciones acerca de los roles de género afectando, por consiguiente, la naturaleza del encuentro hombre - mujer.

(Martínez G.1998). La creciente participación pública de la mujer ha traído consigo la ampliación de sus intereses, conocimientos y cultura, así como la asimilación de pautas y exigencias de la vida pública. Todo ello ha generado como consecuencia, que lo doméstico y privado vaya abandonando el centro y el monopolio de la vida de la mujer. Cada vez son más las que acceden al poder en espacios públicos Se trata de mujeres que trabajan no solo por razones económicas, sino de mujeres que buscan y encuentran, justamente allí en el espacio público, una fuente importante, novedosa y atractiva de realización en la cual comprometen sus proyectos vitales. A su vez estas mujeres continúan su desempeño en el ámbito privado con las mismas autoexigencias que la cultura tradicional les había planteado hasta entonces. (Álvarez S. 1997), (Amoros C 1995).

El Conflicto de rol puede definirse como la presencia simultánea de expectativas contradictorias asociadas a un rol, relacionadas con las condiciones, recursos, objetivos o auto-expectativas de la persona focal. Quienes ejercen el liderazgo en las organizaciones enfrentan diariamente situaciones dilemáticas. Una de ellas se presenta en el manejo de los conflictos, cuando se enfrenta al siguiente dilema: optar entre la solución del conflicto centrándose en el resultado - el qué o sustancia -, o la manera en que se resuelve el conflicto - el cómo o el proceso -. (Suarez M 1996).

El conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas, según la investigación realizada es cada vez va en aumento, la mujer se adapta pasivamente a él, y se sobrecarga a expensa de su salud, por lo que se debe transformar, y una vía puede ser el uso de aprendizaje de herramientas y acciones asertivas.

De las técnicas aplicadas obtuvimos los resultados siguientes:

Del ejercicio de observación valoramos que las entrevistadas , tiene un horario de 7.30 am a 5:00 pm, establecido pero que es solo un horario formal pues en la planificación de trabajo este se extiende hasta después de las 7.00 pm y hasta más tarde, e incluye actividades sábados y domingo, en realidad son múltiples las actividades a realizar y coinciden a veces hasta dos o más tareas importantes en un día ejemplo supervisan una tarea hasta las 3.00 pm y después llegan a una reunión de puesto de dirección, suponen que la preparación y confección de informes y documentos deban realizarse en algún momento que acomodan en espacios en el día y la noche, así como la preparación para la docencia y actividades científicas y otras en que participan. De hecho y coincidiendo con lo planteado anteriormente, se aprecia que es una sumatoria de actividades, que ocupan casi todas las horas del día y se acomodan estas junto a las derivadas de ser madre, mujer, etc.

Entrevistas realizadas (principales resultados)

Plantean que también sienten la tensión del conflicto, que es muy ardua, la tarea, hay poco tiempo para atender incluso tareas de la dirección, acomodan sus horarios en función del trabajo, es la única manera de solucionar la problemática, y se le da atención

mínima a la familia, y a las tareas del hogar estas por lo general se acumulan. A veces, se preguntan como lo hacen, pues están siempre en tensión, se pondera un grupo de actividades y les van dando salida y ajustan el horario en el trabajo y en la casa y lo que queda pendiente, lo hacen de madrugada, no asisten por lo general a alguna actividad socio cultural que no esté en la planificación obligatoria tanto por su trabajo o para con sus hijos. Realizan muchas actividades en horarios extra para poder cumplir con la función de investigadoras y docentes lo que compromete su vida familiar y relaciones de pareja. Los conflictos de roles de prioridad producen stress de gran magnitud. El llegar a priorizar el dirigir lo convierten en un gran dilema para tratar de cumplir con todas las tareas y que no afecte sus obligaciones como madres, esposas, abuelas, diferentes al género opuesto. De ahí que es indispensable poder saber decidir y priorizar para tratar de equilibrar todos los roles que al final nunca se logran cumplir a la perfección y quedan brechas.

Por lo que se presenta la propuesta de un conjunto de acciones para atenuar la incidencia del conflicto de rol en la mujer directiva en la Universidad de Matanzas, conformándose de los siguientes elementos:

Objetivo general: Dotar de habilidades para el manejo asertivo del conflicto de rol a la mujer directiva en la Universidad de Matanzas.

Acciones Extensionistas

Acción No. 1 Taller: Manejo y resolución del conflicto de rol. La habilidad de comunicación. La asertividad en la solución de los conflictos.

Objetivo específico: Definir los conceptos de manejo y resolución de conflicto de rol. Destacar el papel del asertividad como estrategia de comunicación en la solución de conflicto de rol. Recursos: Paleógrafos, marcadores y computadora. Responsable: Psicólogo, activista, mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Aplicación de PNI (positivo, negativo e interesante) a los participantes.

Acción No. 2 Taller: La negociación como paso para ejercitarla asertividad.

Objetivo específico: Aprender a negociar a través de técnicas simples (Banco de niebla o Disco Rayado). Recursos: Aula, paleógrafos. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Presentación de técnicas simples (Banco de niebla o Disco Rayado) por partes de los incorporados al taller.

Acción No. 3 Taller: Fases para lograr una adecuada asertividad. La asertividad como habilidad en la resolución del conflicto.

Objetivo específico: Presentar las fases y técnicas para lograr la a asertividad. Recursos: Aula, papel, lápices. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Descripción de objetivos concretos relacionados con el conflicto de rol que se quiera cambiar.

Acción No. 4 Taller: Preparación del dialogo una para adecuada asertividad.

Objetivo específico: Presentar la técnica para el diálogo asertivo. Recursos: Aula, papel, lápices. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Presentación de diálogos cumpliendo los requisitos para ser asertivo.

- ✓ Descripción de hecho sobre el conflicto de rol.
- ✓ Manifestación de sentimientos (Culpa o Frustración).
- ✓ Pedir de manera operativa como debe cambiar o lo como quiere que se haga.
- ✓ Especificar las consecuencias de no hacer el cambio.

Acción No. 5 Taller: Demostración de lo aprendido. La asertividad como habilidad en la resolución del conflicto de rol en la mujer directiva en la universidad de Matanzas.

Objetivo específico: Promover actividades prácticas-demostrativas para desarrollar la asertividad (ejercicios para el desarrollo de la asertividad). Recursos: Aula, papel, lápices. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Encuesta sobre el grado de satisfacción de la demostración.

Acción No. 6 Proyección y debate de la película Retrato de Teresa.

Objetivo específico: Propiciar el debate sobre cómo se maneja en la película el conflicto de rol de género y como cambiaríamos las escenas y el dialogo deforma asertiva. Recursos: video, televisor, paleógrafos, marcadores. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Aplicación de PNI (positivo, negativo e interesante) a los participantes.

Acción No. 7 Taller: Las mujeres directivas de la Universidad de Matanzas, gestoras del cambio en el conflicto de rol.

Objetivo específico: Fortalecer la ejecución de diálogos asertivos con la administración, y la FMC. Recursos: Aula, Invitados. Responsable: Mujeres directivas y facilitador(a). Control y evaluación: Aplicación de PNI (positivo, negativo e interesante) a los participantes.

Conclusiones

El estudio de los referentes teóricos relacionados con el conflicto y el manejo de rol en el contexto socio cultural donde se desarrolla la posibilidad una mayor comprensión de este proceso sustantivo y la necesidad de dotarlas en técnicas asertivas para transformar las relaciones de confrontación en relaciones de cooperación. El diagnóstico demostró que la mujer directiva de la Universidad de Matanzas padece de la escalada de tensiones derivadas del conflicto de rol donde es prioritario el rol profesora-trabajadora- directiva, al que se hace una sumatoria de sobrecarga del resto de los desempeños, ellas manejan de

manera pasiva el mismo, sin transformar la problemática, que saben deben ser cambiadas, esto debe ser de forma asertiva para lo que no están preparadas. Se presentan acciones para contribuir al manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva de la Universidad de Matanzas, organizado por objetivos, acciones, objetivos específicos para cada acción, recursos, responsables y la evaluación y control de las mismas. Las acciones propuestas constituyen un instrumento eficaz para contribuir a un manejo asertivo del conflicto de rol en la mujer directiva de la Universidad de Matanzas y dotarla de habilidades para transformar las relaciones de confrontación existentes, en transformaciones de cooperación.

Bibliografía

- AGUILAR, C. Género y transformación social de la mujer. Editorial de la Mujer, La Habana. (2002)
- AMORÓS, C. 10 palabras claves sobre mujer. Editorial Verbo Divino. España. (1995).
- ÁLVAREZ SUÁREZ, M. Mujer y perspectiva de género en los proyectos del PMA/Cuba, Informe de consultoría FMC, La Habana, 1997.
- ARES M, P. Identidad de género y su especificidad en Cuba, Editorial de la Mujer en Cuba. (2002)
- CUADRADO I, MOLERO F. Navas M. El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. 2003 [citado 16 Sept 2014]. Disponible en: <http://www.uned.es/dpto-psicologia-social-rganizaciones/paginas/profesores/WebIsabel/ac%20psiclo%201.pdf>
- DILLANES, M.A, Espinosa E, M, MEDINA C. “Las mujeres y el trabajo administrativo: el perfil de una carrera ejecutiva”. En: Gestión y estrategia. No. 13. Universidad Autónoma de México. México. Enero-julio. (1998).
- ECHEVARRÍA, D. “Estilos de dirección y su relación con la condición de género: resultados preliminares del estudio de caso en cuatro empresas de Ciudad de La Habana”. En: Colectivo de Autores. Gerencia: una visión de consultores. Editorial “Félix Varela”. La Habana. Pp. 18-26. (2003).
- ECHEVARRÍA LEÓN D. Cultura organizacional y estilos de dirección desde la perspectiva de género: desafíos de la empresa cubana. 2007 [citado 16 Sept 2014]. Disponible.(2014) en: https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/echevarria_310107.pdf
- FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. Editorial de la Mujer. La Habana, Cuba. (1997).
- MARTÍNEZ GUZMÁN V Transformación pacífica del conflicto de rol y perspectiva de género Jaime I Isomía, Castellón Revista Colombiana de Enfermería. Volumen 3 Año 3 agosto 2008 ISSN 909 -1621. (2008).

MARTÍNEZ, G. “Las mujeres ejecutivas ante los nuevos retos de la administración moderna.”. En: Gestión y estrategia. No. 13... Universidad Autónoma de México. México. Enero-julio. (1998).

PROVEYER CERVANTES C. 50 años después: mujeres en Cuba y cambio social. 2010 [citado 16 Sept 2014]. Disponible en: http://cooperahabana.ohc.cu/cdl/index.php?title=50_A%C3%B1os_despu%C3%A9s:_Mujeres_en_Cuba_y_Cambio_Social (2014).

RIZZO, J., HOUSE, R.E. y LIRTZMAN, J. Role conflict and ambiguity in complex organizations Administrative Science Quarterly, 1970, n° 15, p. 150-163.

SUÁREZ, M, Mediación. Conducción de Disputas, comunicación y técnicas, Editorial Paidós, Barcelona. (1996).

Anexos

Anexo 1. Guía de observación.

Objetivo: Acopiar información sobre las actividades diarias de la mujer directiva en la Universidad de Matanzas.

Aspectos organizativos:

Fecha:

Lugar:

Persona que realiza la observación:

Aspectos a observar:

- Organización.
- Participación.
- Comentarios de los participantes al concluir la actividad.

Anexo 2. Guía para la entrevista en profundidad aplicada a mujeres directivas de la Universidad de Matanzas.

Objetivo: Conocer los criterios y opiniones que posee sobre la incidencia y el manejo del conflicto de rol en la mujer como figura directiva.

Aspectos a tratar:

- ✓ Mujer directiva. Consideraciones.
- ✓ El conflicto de rol, si ejerce tensión. Consecuencias.
- ✓ Distribución del tiempo.
- ✓ Participación en Actividades socio –culturales.
- ✓ Manejo el conflicto.
- ✓ Nivel de conocimiento de métodos o formas para manejarlo.



CD Monografías 2018
(c) 2018, Universidad de Matanzas
ISBN: XXX-XXX-XX-XXXX-X