

El Trabajo en Equipo del Personal Docente como un Valor Organizacional en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS) en el Municipio Baruta, Estado Miranda

María Eugenia Tapia Uzcátegui
Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS)
mariutapia@hotmail.com

Resumen

El objetivo de la investigación fue diseñar talleres de capacitación para fortalecer el trabajo en equipo del personal docente como un valor organizacional en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS). Tiene como finalidad determinar la experiencia que posee el personal docente de este servicio de apoyo sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional en el ambiente laboral, cómo se comporta dicho personal, cómo se manejan los asuntos internos y de qué forma se relaciona con su contexto externo. Se trata de un proyecto factible basado en una investigación de campo de carácter descriptivo. La muestra estuvo constituida por la totalidad del personal docente que labora en la institución, de modo de poder recopilar información veraz sobre el tema. El análisis de los datos arrojó que, a pesar de tener el conocimiento sobre los valores organizacionales, se observa falta de valorización al esfuerzo realizado por cada uno de los miembros, indisposición para cumplir con el cronograma de actividades y el reglamento interno, y la limitada permanencia por parte del subdirector, la dificultad para trabajar en conjunto para lograr un objetivo en común y la falta de estrategias claras y precisas para su aplicación. Se demostró la factibilidad para ejecutar la propuesta dirigida al personal docente del CAIS, con el fin de desarrollar el trabajo en equipo como un valor organizacional.

Palabras clave: Valores organizacionales; trabajo en equipo; personal docente.

Teachers' Teamwork as an Organizational Value in "Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS)" at Municipio Baruta, Miranda State

Abstract

The main goal of this study was to design training workshops to empower the teachers' teamwork as an organizational value in "Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS)". Its final objective is to determine the level of experience teachers of this support service have regarding the teamwork as an organizational value in the workplace, how teachers behave, how internal issues are managed and how they interact with their external context. This is a feasible project based on a field descriptive research. The sample consisted of all the teachers in the institution, in order to be able to compile useful, truthful information regarding our subject. The analysis of the data showed that, despite having the knowledge about the organizational values, it was spotted a lack of valuation of the efforts made by each one of the teachers, lack of disposition to fully accomplish the schedule of activities as well as the internal regulations, and the lack of the subprincipal's permanency within the institution. Problems to perform successful teamwork and lack of strategies were also evident. The feasibility to achieve the proposal we made to the CAIS teachers with the objective of developing teamwork as an organizational value was proven.

Key words: Organizational values; teamwork; teachers.

Introducción

En Venezuela, específicamente en el campo educacional, el impacto gerencial de las nuevas tendencias se ha ido interiorizando en algunas instituciones de Educación Inicial Bolivariana, Educación Primaria Bolivariana, Educación Secundaria Bolivariana, Educación Superior y Educación Especial.

Dentro del Sistema Educativo Bolivariano se concibe a la organización como "una comunidad de personas que trabajan en equipo para la satisfacción de intereses tanto individual como grupales y para influir, positivamente, en la sociedad" (Bonilla y Rodríguez, 2001, pp.91-92). Por tal razón es conveniente que toda organización educativa exija que sus integrantes estén comprometidos para alcanzar sus metas y funciones de forma armónica y coherente. Pero para que esto se logre dentro de las instituciones educativas, es importante que se reconozcan los valores organizacionales como una opción factible para una óptima calidad en el trabajo en equipo y en el desempeño laboral de los docentes, sintiéndose estos profesionales identificados y comprometidos con la misma.

Abreu y Arelis (2000) expresan que la vinculación que existe entre los valores organizacionales con el desempeño del recurso humano logra consolidar la imagen de una institución a nivel interno y externo, demandando que su personal se sienta identificado con sus principios, creencias, habilidades personales, entre otros, que van a ser dirigidos a través del comportamiento, valores determinantes para una óptima interrelación entre los miembros que la integran y el éxito organizacional. Ahora bien, para alcanzar este logro se debe identificar los valores que son empleados por el equipo de trabajo.

De todos los valores importantes que deben estar presentes en las organizaciones, en este estudio se va a profundizar en el trabajo en equipo, definido por Espinosa (2002) como: “la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que emplea un grupo humano para alcanzar las metas propuestas” (p.2). Esto es, trabajo de un grupo de personas con una serie de características en colectivo, con el fin de lograr un propósito y objetivo en común y adecuado.

En la Conceptualización y política de la atención educativa de las personas con necesidades especiales, citadas por la UPEL-IMPM y M.E. (1998), se señala que la atención educativa especializada integral es ejecutada por un equipo interdisciplinario que está integrado por el maestro en conjunto con especialistas de otras áreas, en los diferentes planteles y servicios educativos pertenecientes al subsistema de Educación Especial.

En los servicios de apoyo que pertenecen a este subsistema dentro del área de Compromiso Visual, sus miembros se están apoyando cada vez más en trabajo de equipo para atender a la población con necesidades especiales, ya que este recurso humano debe sentirse identificado con su trabajo y alcanzar una conexión entre su funciones y los objetivos de la organización a fin de que se garantice el proceso educativo integral.

El personal docente que labora en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS) juega un papel importante dentro de esta unidad operativa, influyendo en la práctica de su desempeño laboral que va a depender de los conocimientos, habilidades, destrezas, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y la relación interpersonal, pues tiene incidencia directa en el rendimiento del educando al contribuir

en los resultados de su aprendizaje y, a su vez, en aportar soluciones para minimizar las debilidades en dicha institución objeto de estudio.

El CAIS es una institución oficial, única en el país, y depende del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Está adscrita al Distrito Escolar N° 6 de la Zona Educativa del Estado Miranda y fue creada el 01 de octubre de 1995 como una unidad operativa del área de compromiso visual de la Dirección de Educación Especial. Tiene la función de encaminar la práctica pedagógica hacia la atención integral de los niños, niñas, jóvenes y adultos que presentan compromisos visuales (sordoceguera) con o sin otras condiciones asociadas, por parte de un equipo interdisciplinario (docentes especialistas, terapeuta ocupacional y auxiliar de terapia ocupacional) que brinda la atención integral a esta población.

El personal docente que labora en este servicio de apoyo realiza las funciones que se especifican a continuación: observación en forma directa durante las reuniones técnico-docente donde se planifican actividades laborales que son ejecutadas por el grupo, tales como la discusión de casos, evaluaciones iniciales y funcionales, la integración y seguimiento en el aula, asistencia técnica a otros docentes especialistas, reuniones con el resto del equipo interdisciplinario para realizar el informe de evaluación y el tipo de atención que se le proporciona a cada educando; elaboración de recaudos administrativos, en algunas ocasiones se dan las orientaciones y el acompañamiento pedagógico sobre el desempeño de estos miembros y entre otros, pero no todas las acciones se logran cumplir en la fecha pautada, originando que aquellas que no se culminen a tiempo se vayan postergando hasta el punto de ocasionar cumplimiento inestable del cronograma de las tareas asignadas por la directiva. Esta situación causa descontento, poca participación y desconfianza entre sus integrantes; la falta de acatamiento del reglamento interno por incumplimiento o desconocimiento (cumplimiento del horario de entrada y salida en lo que concierne a la puntualidad, y asistencia) por parte de algunos de los miembros que conforman dicha institución; y mantener absoluta reserva acerca de los aspectos tratados en las reuniones internas.

Por lo general, el personal docente prefiere desarrollar la evaluación inicial y la atención integral con el alumno en forma individualizada;

y durante las reuniones técnico-docente parcialmente se llega a un consenso de opiniones ya que cada integrante pone como valedero su punto de vista, siendo usualmente poco efectivo cuando se ejecutan los procesos de confrontación y retroalimentación, lo que incita a la discusión entre estos.

En virtud de la situación señalada, se proponen los siguientes objetivos, de manera de poder satisfacer las necesidades que, en cuanto al trabajo el equipo, requiere esta institución.

Objetivo general

Diseñar talleres de capacitación para fortalecer el trabajo en equipo del personal docente como un valor organizacional en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS).

Objetivos específicos

1. Determinar los valores organizacionales presentes en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS).
2. Establecer el grado de conocimiento y de acción sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional que emplean los docentes que laboran en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS).
3. Establecer la factibilidad de ejecutar talleres de capacitación dirigidos al personal docente que labora en el Centro de Atención Integral al Sordociego (CAIS) para fortalecer el trabajo en equipo como un valor organizacional.

Importancia de la investigación

La presente investigación se justifica por la necesidad de determinar la experiencia que posee el personal docente que labora en el CAIS sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional en el ambiente laboral, cómo se comporta dicho personal, cómo se manejan los asuntos internos y de qué forma se relaciona con su contexto externo. Si este valor es manejado exitosamente, desarrolla la motivación y el compromiso, asegura la permanencia y la claridad de los ideales institucionales y aumenta el nivel de rendimiento del educador en la medida en que él desarrolle al máximo su función pedagógica. Al mismo tiempo, desarrolla el sentido de pertenencia con la institución y mejora las relaciones interpersonales de sus miembros.

Del mismo modo se debe destacar que el presente estudio contribuirá a dejar abierta la oportunidad de sustentar estudios bibliográficos relacionados específicamente con el tema sobre el trabajo en equipo en el área de Educación dentro de esta línea de investigación, ya que la autora no consiguió antecedentes bibliográficos que lo respalde.

Marco metodológico

De acuerdo con las características y naturaleza del presente estudio, se ubicó metodológicamente en la modalidad de proyecto factible, por “consistir en la elaboración y desarrollo de la propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupo social” (UPEL, 2002, p. 16). En la investigación se elaboró un proyecto de talleres de capacitación, con el propósito de desarrollar el trabajo en equipo como un valor organizacional, como solución a la necesidad de disponer de un personal interdisciplinario que se sienta identificado y asuma las funciones en conjunto, demuestre una actitud de compromiso con el sentido de pertenencia y responsabilidad en sus actividades, de modo de alcanzar una conexión entre su trabajo y los objetivos de la organización, a fin de garantizar un proceso educativo integral.

La investigación fue de campo, la cual, según Arias (1997), es “la recopilación de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular variable alguna” (p. 30). Así, los datos fueron recogidos directamente en el CAIS, lo que permitió hacer un sondeo de opinión y consultar directamente al personal docente que labora en la institución acerca del trabajo en equipo como valor organizacional.

Palella y Martins (2004) señalan que el nivel de investigación de campo es descriptiva porque el propósito “es de interpretar realidades de hechos” (p.81), ya que por medio de esta investigación se pretendió determinar la experiencia que posee ese personal docente sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional en el ambiente laboral, cómo se comporta dicho personal, cómo se manejan los asuntos internos y de qué forma se relaciona con su contexto externo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), la muestra es de tipo censal, debido a que se emplea la totalidad

del personal docente que labora en el CAIS para poder recopilar información veraz sobre el tema.

La muestra estuvo conformada por seis (6) docentes especialistas que poseen una serie de competencias particulares, entre éstas: dominio de la práctica pedagógica para atender de manera integral a las personas sordociegas con o sin otros problemas asociados; brindar entrenamiento a padres y representantes en lengua de señas venezolanas; asesorar acerca de su área de desempeño tanto en el ámbito nacional como internacional y capacitar a especialistas de otras instituciones en el campo de la sordoceguera.

Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, destinada para “la obtención directa de las personas y/o de fuentes primarias de las informaciones, datos, puntos de vistas o aspectos relevantes de un tema objeto de estudio” (Flames, 2001, p.36).

El instrumento empleado para la recolección de datos consistió en un cuestionario con ítems vinculados directamente con los indicadores, como sigue: preguntas cerradas, desde la pregunta N° 1 hasta la pregunta N° 20 (12 preguntas relacionadas con los valores organizacionales presentes en el CAIS y 8 preguntas concernientes al conocimiento que posee el docente sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional), todas fundamentadas según el método de los rangos sumados tipo Likert. El instrumento fue validado a través del juicio de expertos y para medir su confiabilidad se seleccionó el coeficiente Alfa-Cronbach.

Resultados

Entre los valores organizacionales presentes en el Centro de Atención Integral al Sordociego, se encontró que el personal docente a veces actúa con honestidad ante cualquier situación que se le presente en la institución; trabaja en equipo con transparencia; mantiene en reserva la información que es confiada por algún miembro del equipo; siente que su trabajo es reconocido; se siente recompensado por el trabajo en equipo; observa el cumplimiento de las normas implantadas; desarrolla las actividades en forma coordinada; maneja las metas del equipo en una sola dirección y se forma permanentemente para mejorar la calidad del trabajo. Siempre y a veces manifiesta sentirse

integrado al equipo; toma en cuenta las opiniones generadas en las reuniones técnico-docente y pone en práctica los conocimientos según la función que realiza como docente.

En cuanto al grado de conocimiento y de acción sobre el trabajo en equipo como un valor organizacional que emplean los docentes, se obtuvo que estos profesionales a veces invierten el tiempo en aprender a trabajar en forma efectiva con el equipo; consideran que su opinión es tomada en cuenta en las reuniones técnico-docente y trabajan en forma interpersonal con el resto del equipo. Siempre y a veces cumplen con las actividades acordadas por el equipo, tienen flexibilidad para planificar las actividades asignadas por la dirección; se dedican a alcanzar las expectativas acordadas; aplican los conocimientos adquiridos en las actividades pedagógicas y manifiestan prontitud en solucionar los problemas que se presentan en el servicio de apoyo.

Conclusiones

El análisis estadístico de los datos arrojó que a pesar de tener el conocimiento sobre los valores organizacionales, se observa falta de valoración al esfuerzo realizado por cada uno de los miembros, indisposición para cumplir con el cronograma de actividades y el reglamento interno, así como la limitada permanencia por parte del Subdirector; la dificultad para trabajar en conjunto a fin de lograr un objetivo en común y la falta de estrategias claras y precisas para su aplicación.

En cuanto al trabajo en equipo como un valor organizacional, existe falta de comunicación asertiva, incumplimiento de las responsabilidades compartidas, sentido limitado de pertenencia y falta de dedicación por alcanzar las expectativas acordadas.

Para culminar, se demostró la factibilidad de ejecutar una propuesta dirigida al personal docente del CAIS para desarrollar el trabajo en equipo como un valor organizacional. En cuanto a la estimación del costo por el personal-facilitador, la institución cuenta con un Magíster en Gerencia Educacional y un Recreador que a su vez es organizador de eventos. Estos profesionales prestarán sus servicios profesionales y así se reducirán los costos de financiamiento. Sobre la apreciación del costo para los recursos materiales, la institución no cuenta con

suficientes materiales de papelería, por tal razón se van a efectuar peticiones de donativos a librerías cercanas geográficamente a la misma. Dado que la planta física del CAIS presenta deterioro, se pedirá apoyo institucional a otra unidad operativa céntrica y cercana para reducir el gasto por traslado de su personal docente.

Referencias

- Abreu, A. y Arelis, M. (2000). Misión y desempeño docente. *Venezolana de Gerencia*. 12, pp. 429-446.
- Arias, F. (1997). *El Proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Balestrini, A. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Bonilla, L. y Rodríguez, E. (2001). *Papeles del docente en las instituciones educativas*. Trabajo de Grado de Maestría en Educación no publicado, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Caracas.
- CAIS. (2005). *Equipo de atención: Matriz DOFA* [Hoja desplegable]. Caracas: Autor.
- CAIS. (2004). *Reglamento interno*. Caracas: Autor.
- CAIS. (2006). *Propuesta de organización, funcionamiento y de infraestructura para el Centro de Atención Integral al Sordociego CAIS, ubicado en el Municipio Baruta, Estado Miranda*. Caracas: Autor.
- Cárdenas, A., Castro, R., y Soto, A. (2001). *El desafío de la interdisciplinariedad en la formación de docentes*. (1). Caracas: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Educación.
- Codina, A. (2007). *Trabajo en equipo. Enfoques y aportes principales*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.degerencia.com/articulo/trabajo_en_equipo_enfoques_y_aportes_principales/lmp. [Consulta: 2007, Noviembre 25].
- Dirección de Educación Especial. (1997). *Conceptualización y política de la integración social de las personas con necesidades especiales*. Caracas: Ministerio de Educación.
- Denis, L. (2000). *Ética y Docencia*. Caracas: Fedupel.
- Flames, A. (2001). *Cómo elaborar un trabajo de grado en enfoque cuantitativo*. Caracas: Fondo Editorial IPASME.
- García, C. *Trabajo en equipo*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.ssedf.sep.gob.mx/dgef/ntmsectores/benito_juarez/lecturas/trabajo_en_equipo.pdf [Consulta: 2007, Noviembre 16].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2001). *Conceptualización y política de la modalidad de Educación Especial*. Caracas: Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). *Diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano*. Caracas: Cenamec.
- Navarro, Y. (2005). *La gerencia educativa y los valores organizacionales del personal directivo y docente de la Unidad Educativa Nacional "Simón Bolívar" perteneciente al Distrito Escolar N°2*. Trabajo de Grado de Maestría en Educación no publicado, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Caracas.

- Ortega, C. (2006). *Centro de atención integral al sordociego*. CAIS: Año 2006 [Folleto]. Caracas: Autor.
- Palella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Parra, N. (s.f.). *La interdisciplinariedad en la modalidad de Educación Especial*. [Hoja desplegable]. Caracas: Dirección de Educación Especial, M.E.C.D.
- UPEL, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2002). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Fedupel.
- UPEL-IMPM y M.E. (1998). *Conceptualización y política de la atención educativa de las personas con necesidades especiales*. Caracas: Autor.