

Caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del Caribe Colombiano: un acercamiento al personal administrativo y docente

Characterization of team work for some university centers of the Colombian Caribbean: an approach to the case of administrative and teaching staff

GARCÍA-MORENO, Angelica Margarita ¹; MARTELO-GOMEZ, Raul Jose ²; RUIZ-CABEZAS, Meri Rocio ³

Recibido: 09/12/2019 • Aprobado: 25/04/2020 • Publicado: 07/05/2020

Contenido

1. Introducción

2. Materiales y Métodos

3. Resultados y Discusión

4. Conclusiones

Referencias Bibliográficas

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo fue caracterizar el desempeño de los miembros del equipo en universidades privadas del Departamento del Atlántico en el Caribe Colombiano. Las poblaciones fueron instituciones de educación superior privadas pertenecientes al Distrito de Barranquilla específicamente la Universidad Simón Bolívar, Universidad del Norte, Corporación Universitaria Americana. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta. Se diseñó como instrumento un cuestionario auto administrado, conformado por preguntas cerradas, enmarcadas en cinco (5) alternativas de respuesta tipo escala de Likert clasificadas como: Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). Se concluye que las instituciones no ponen en práctica de manera efectiva aspectos personales que deriven en un mejor desempeño, además presentan inconsistencia al momento de establecer objetivos comunes y definir las tareas, por lo que, no son constantes al momento de minimizar los problemas administrativos que no permiten que éstos puedan llegar a ser puestos en práctica de forma adecuada.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Gestión del conocimiento, Gestión académica, Instituciones universitarias.

ABSTRACT:

The objective of this work was to characterize the performance of team members in private universities of the Department of the Atlantic in the Colombian Caribbean. The populations were private higher education institutions belonging to the District of Barranquilla specifically Simón Bolívar University, Universidad del Norte, American University Corporation. The technique used to gather information was the survey. A self-administered questionnaire was designed as an instrument, consisting of closed questions, framed in five (5) Likert-scale response alternatives classified as: Always (5), Almost Always (4), Sometimes (3), Almost Never (2), Never (1). It is concluded that institutions do not effectively implement personal aspects that lead to better performance, they also present inconsistency when establishing common objectives and defining tasks, so they are not constant when minimizing administrative problems that they do not allow them to be properly implemented.

Keywords: Teamwork, Knowledge management, Academic management, University institutions.

1. Introducción

El trabajo en equipo aporta beneficios para una organización, dada la integración que produce en sus miembros; pero cuando los equipos surgen de manera espontánea es posible que se obtengan resultados negativos y potencialmente costosos, como pérdida de tiempo, discusiones innecesarias y equipos que desaparezcan sin aportaciones útiles. Ello, porque tales equipos requieren derivar de un proceso gradual y complejo de planificación, de formulación de metas en consenso (López et al., 2014).

De aquí nace la importancia de resaltar las cualidades de los grupos de trabajo, de acuerdo al criterio de Bedoya (2015), las cuales determinan los rasgos mínimos que deben tener los equipos al momento de constituirse además que le permiten distinguirse claramente de los demás; estos rasgos, adaptados a las instituciones universitarias, están referidos a los intereses comunes de sus actores, la búsqueda del saber, del desarrollo de habilidades para cumplir con los propósitos organizacionales, más el despliegue de objetivos comunes adecuadas que fortifiquen la cohesión grupal.

Sin embargo, en algunas ocasiones se genera la baja productividad del trabajo en el equipo, lo cual según Osorno et al. (2016) "se debe a que muchas organizaciones no disponen de reglas básicas que definan con claridad sus esferas de acción y verdaderos objetivos." Es por tal motivo necesario que los trabajos en equipo cuenten con criterios que le permitan realizar su desempeño de manera eficaz.

Por lo consiguiente es importante destacar que gracias al conocimiento y experiencia que posean los miembros del equipo se hace posible alcanzar mejoras dentro del mismo, como producto de la colaboración y a una buena interacción entre los integrantes, es posible generar mayor oportunidad de mejoras a los procesos de análisis y de acción para trabajar en equipo, según Obeso et al. (2013) "antes de iniciar un nuevo equipo sus integrantes deberían asistir a cursos de formación," esto permitirá determinar pautas y establecer lineamientos para el trabajo.

En consecuencia, los trabajos en equipo deben poseer ciertas características que en el transcurrir del tiempo se hacen necesarias desarrollar, estas permiten la eficacia y la perdurabilidad del equipo. Las organizaciones deben promover un clima propicio para trabajar con reglas claras, de manera que alcancen beneficios óptimos y de calidad (Pons et al., 2017). Por ende, es importante destacar que cuando los equipos poseen cualidades propias, surgen dentro del mismo la espontaneidad y la innovación, adquiriendo un deseo innato de mejorar para de hacerlo bien (Vidal y Araña, 2012).

En este sentido las instituciones universitarias del Departamento del Atlántico, deben desarrollar sus cualidades y talentos para conformar un trabajo en equipo que los lleve a concretar con eficacia los objetivos planteados, tal como lo expresa Obeso et al. (2013) quien detalla tales trabajos en equipo para definir el comportamiento del talento humano de una organización, por lo cual la investigadora selecciona su criterio en este estudio.

Así, la experiencia y una gestión eficaz los orienta para obtener mejores competencias en el equipo gerencial educativo de manera que les permita distinguirse claramente en el ambiente donde están inmersos aun en condiciones adversas. De allí que en este apartado se desarrolle, de acuerdo al teórico mencionado, cuyo criterio se acoge por la investigadora, lo relativo a objetivos comunes, todo lo cual ha sido seleccionado como indicador en este estudio. Debido a todo lo expuesto en este trabajo se busca caracterizar el desempeño de los miembros del equipo en universidades privadas del Departamento del Atlántico en el Caribe Colombiano.

2. Materiales y Métodos

El trabajo es de tipo descriptivo con diseños de investigación de campo no experimental, además como se realiza en un momento preciso y en un tiempo determinado se considera transeccional o transversal, ya que el investigador estudia el evento en un único momento del tiempo.

2.1. Población

La población estudiada en este caso son instituciones que brindan servicios educativos de calidad en la modalidad técnica industrial, orientadas hacia el mejoramiento continuo de nuestros procesos y en la satisfacción de las necesidades de estudiantes y padres de familia y/o acudientes; mientras la población es el conjunto o totalidad de individuos que constituyen el grupo, comunidad o institución objeto de la investigación, como se puede apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1
Población sometida a estudio

Institución De Educación Superior del Distrito de Barranquilla	Personal Docente
---	-------------------------

Universidad Simón Bolívar	2	16	18
Universidad del Norte	3	18	21
Corporación Universitaria Americana	2	16	18
Total	7	50	57

En este mismo orden de ideas Hernández et al. (2014) plantea que la población “es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados”, y está constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros. Asimismo, Tamayo (2013) definen la población objeto de estudio como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación, para este estudio las poblaciones fueron las instituciones de educación superior privadas pertenecientes al Distrito de Barranquilla específicamente la Universidad Simón Bolívar, Universidad del Norte, Corporación Universitaria Americana.

2.2. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta; seleccionando el cuestionario como instrumento para ser aplicado en la población objeto del estudio. Se diseñó como instrumento un cuestionario auto administrado; en el personal: Directivos de Planificación, Directores de Administración, Directores Financieros y Coordinadores de Presupuesto: El instrumento está conformado preguntas cerradas, enmarcadas en cinco (5) alternativas de respuesta tipo escala de Likert clasificadas como: Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). En este sentido, se construyó una tabla de puntaje, rango, niveles y categoría para el análisis del promedio, sobre la base de alternativas de respuestas que fueron cinco (5) y en consideración a estas alternativas planteadas se elaboró un baremo para la interpretación de las variables de estudio, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2
Baremo de categorización

Valor	Categoría
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

2.3. Análisis de los datos

El análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario se realizó con el software IBM SPSS statistics 22. Al tratarse de variables categóricas se utilizó el procedimiento frecuencias gráficas y además medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. En palabras de Vargas et al. (2019) las técnicas de análisis de datos usadas para analizar la gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico-Colombia tomando se basaron en cuatro factores: (1) el objetivo de su análisis, (2) el número de variables que pretenda analizar, (3) la escala en la que haya medido sus variables y (4) la naturaleza de sus datos en cuanto a la posibilidad de existencia de covariación en las medidas. Los datos recolectados mediante la aplicación de los instrumentos fueron procesados con estadísticas descriptivas. Al realizar este paso se tabularon los datos, es decir cada uno de los números se cotejaron con lo planteado por cada encuestado en su instrumento; estos se presentaron en tablas que posteriormente tuvieron su análisis estadístico, es decir se compararon los números obtenidos con las teorías estudiadas para observar hasta qué punto la teoría se asoció a la realidad y viceversa.

3. Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos de la estadística realizada en la investigación arrojaron que para el indicador objetivos comunes, 13 de los informantes representando estos el 44,83%, manifestaron estar siempre de acuerdo en que se establecen relaciones entre el discurso y el contexto en el cual se desenvuelven, como se aprecia en la Tabla 3.

Tabla 3
Desempeño de los miembros del equipo

Alternativas de respuesta		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total		Promedio por indicador
Indicadores	Items	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	
Objetivos	40-42	13	44,83	13	44,83	0	0	0	0	3	10,34	29	100	3.12
Comunes														
Tareas	43-45	10	34,48	12	41,38	7	24,14	0	0	0	0	29	100	3.45
Definidas														
Relaciones interpersonales	46-48	16	55	13	45	0	0	0	0	0	0	29	100	2.15
Grado de interdependencia	49-51	3	10,34	26	90	0	0	0	0	0	0	29	100	2.25
Total Dimensión	40-51	10	34	16	55	1	3	1	3	1	3,4	29	100	
Baremo de interpretación del promedio o media														
Categorías	Rangos	Promedio total de la dimensión												
Muy presente	4 ≥ 5	3.01 Se ubica en una categoría muy presente												
Presente	3 ≥ 4													
Ausente	2 ≥ 3													
Muy ausente	1 ≥ 2													

Se evalúa las situaciones institucionales antes de asumir medidas de control y se determina su personalidad según el tipo de responsabilidades que asumirá en la organización, continuando 13 encuestados que representan el 44,83% opino que casi siempre es como se expuso anteriormente, las opciones algunas veces, casi nunca y nunca, no obtuvieron respuestas.

Así mismo en el indicador Tareas definidas donde 10 informantes que representan el 34,48% estuvieron de acuerdo en que siempre se considera el contexto comunicativo como oportunidad para emprender proyectos laborales y se promueve el desarrollo de habilidades sociales como estrategias para preparar al empleado en el cumplimiento de sus tareas, por su parte 12 personas que representan el 41,38% opino que casi siempre se procura el desarrollo de competencias cognitivas para la creación de proyectos laborales, por otra parte 7 sujetos que representan un 24,14% manifestaron que algunas veces se da la Tareas definidas, las opciones casi nunca y nunca no obtuvieron respuesta.

En este mismo orden de idea, en el análisis del indicador Relaciones interpersonales, 16 informantes que representa el 55% contesto que siempre se implementan estrategias que le permitan la Relaciones interpersonales y se considera que la negociación es un elemento que permite aliviar asperezas entre los empleados, así mismo 13 personas que representa el 45% opinaron que la planificación permite al empleado fijarse metas profesionales, las opciones a veces, casi nunca y nunca no obtuvieron respuesta.

Asimismo el análisis del indicador Grado de interdependencia, se encontró que 3 informantes que representa el 10,34% contestaron que siempre se ejecutan actividades en la organización dirigidas a la participación y se brinda oportunidad al empleado para diseñar actividades que pueda ejecutar en la organización, 26 personas que representan el 90% respondió que casi siempre se determinan

actividades laborales en relación con el perfil de los empleados que trabajan en la organización, para la alternativa algunas veces no tuvo respuesta, la opción casi nunca y nunca tampoco fueron seleccionadas.

En su gran mayoría coinciden diferentes autores en afirmar que los líderes no construyen el conocimiento de forma solitaria, sino a través de la mediación de otros compañeros de labores, incluyendo al gerente dentro de un contexto cultural particular. En tal sentido dicha realidad manifiesta que el líder juega un papel primordial en el proceso administrativo "al realizar la planificación de proyectos, desarrollar conocimientos en los empleados y lograr su formación humana".

Este proceso conduce a lograr un aprendizaje deseado, a través del conocimiento que el sujeto adquiere del mundo que lo rodea y del cual recibe constantemente perturbaciones de acuerdo a sus estructuras mentales. Esto conlleva a las modificaciones de las mismas, y la aparición de nuevas estructuras, las cuales puede hacerse evidente en conductas que revelan sus ideas previas y puntos de vistas sobre los hechos (Garbanzo, 2016).

En este orden de ideas, puede decirse que el gerente líder es mediador de aprendizaje entre los empleados y la cultura organizacional, a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al conocimiento que trasmite en particular; y por las Sociales que demuestra hacia el conocimiento o hacia una parcela del mismo en forma específica (Rivas, 2014). De igual forma, debe entender este proceso de mediación de aprendizaje de los empleados en relación con el conocimiento que los mismos aprenden en su centro de formación, ya que es un elemento que permite comprender mejor por qué los trabajadores presentan diferencias en lo que aprenden y en las Sociales hacia el conocimiento aprendido.

De acuerdo con lo expresado por Bedoya et al. (2017) el acto de formar no consiste sólo en proporcionar información, sino ayudar a aprender, por lo que el gerente como mediador de aprendizaje debe tener un buen conocimiento de sus empleados, referido a los aspectos siguientes: organizar sus ideas previas, para planificar los proyectos. Asimismo, manifiesta los autores antes citados, que la función central del gerente líder es organizar, orientar y motivar la actividad mental constructivista de sus empleados, a quienes proporcionan una ayuda formadora ajustada a su competencia. Para que el ajuste de la ayuda formativa sea afectivo.

4. Conclusiones

Expuestos y analizados los resultados, al caracterizar el desempeño de los miembros del equipo gerencial y docente para los procesos administrativos en universidades privadas del Departamento del Atlántico (Colombia), se concluye, que en dichas instituciones no ponen en práctica de manera efectiva aspectos personales que deriven en un mejor desempeño, además presentan inconsistencia al momento de establecer objetivos comunes y definir las tareas, por lo que, no son constantes al momento de minimizar los problemas administrativos que no permiten que éstos puedan llegar a ser puestos en práctica de forma adecuada. Se recomienda que las instituciones hagan énfasis en los aspectos físicos y laborales, y refuercen los mismos; ello a través de cursos y talleres impartidos por el departamento de Recursos Humanos, cuyo contenido esté enfocado a las distintas barreras que se pueden presentar al momento de suministrar una información entre los docentes, ello con la finalidad de minimizar los elementos que fomentan la distracción entre los mismos.

Referencias Bibliográficas

- Bedoya, C. (2015). Gestión del conocimiento en el tercer sector: de la competitividad a la eficiencia organizacional. En: *Entramado*. Julio - Diciembre, vol. 11, no. 2, p. 94-111.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. (2017). La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades". En: *Chile. JINT Journal of Industrial Neo-Technologies*. 4(1), 5-13.
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación *Educación*, vol. 40, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 67-87
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- López, Marcelo, Hernández, Albeiro, & Marulanda, Carlos E. (2014). Procesos y Prácticas de Gestión del Conocimiento en Cadenas Productivas de Colombia. *Información Tecnológica*, 25(3), 125-134.
- Obeso, M., Sarabia, M., y Sarabia, J. (2013). La gestión del conocimiento en las organizaciones: Pasado, presente y futuro. *Intangible Capital*, 9 (4). pp. 1042-1067.
- Osorno Balbín, A., Oquendo Gómez, E. M., Monsalve Trujillo, I. I. & Martínez Gómez, J. (enero-junio, 2016). Gestión del conocimiento, innovación para el crecimiento empresarial. *Revista Science Of Human Action*, 1(1), 104-116.

- Pons Pérez, Carmen C, Molina Concepción, Osmany, Ruiz Martínez, Luis A, Medero Vega, Víctor R, & Rodríguez Morales, Sergio J. (2017). Empleo de las TIC para la gestión del conocimiento y su contribución al desarrollo agroalimentario. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 11(3), 114-125.
- Rivas, G. (2014). La gerencia de la educación universitaria en el marco de la sociedad del conocimiento. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 16(3), 373 – 387
- Tamayo y Tamayo, Mario (2013) *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Editorial Limusa. 4ta edición. México
- Vargas, L., Fong, W., Ahumada, I., Posada, J., Orjuela, I., Palacio, J., Vidal, C and Severiche, C. 2019. Design of Experiments Applied in Particulate Material of Urban Areas of High Vehicular Traffic. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14: 9578-9582.
- Vidal Ledo, María Josefina, & Araña Pérez, Ana Bárbara. (2012). Gestión de la información y el conocimiento. *Educación Médica Superior*, 26(3), 474-484.
-

1. Doctora en Ciencias (Mención: Gerencia), Especialista en Enfermería, Enfermera. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla – Colombia. agarcia87@unisimonbolivar.edu.co
 2. Magíster en Informática, Ingeniero de Sistemas. Universidad de Cartagena. Cartagena de indias - Colombia. rmartelog1@unicartagena.edu.co
 3. Doctora en Ciencias (Mención: Gerencia), Magister en Recursos Humanos, Magister en Estrategia y Tecnologías para la Función Docente en la Sociedad Multicultural, Especialista en Ecología, Medio Ambiente y Desarrollo con énfasis en Educación Ambiental, Especialista en Formulación, Gerencia y Evaluación de Proyectos, Licenciada en Biología y Química. Universidad del Magdalena y Secretaria de Educación Distrital de Santa Marta. Santa Marta – Colombia. ruimeri@gmail.com
-

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 41 (Nº 16) Año 2020

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

revistaESPACIOS.com



This work is under a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International License