

## MODELO GERENCIAL PARA EL TRABAJO EN EQUIPO COMO CONSTRUCTO EPISTÉMICO EN LA ESCUELA COMPETITIVA Y EXPANSIVA

---

## MANAGEMENT MODEL FOR TEAMWORK AS AN EPISTEMIC CONSTRUCTION IN THE COMPETITIVE AND EXPANSIVE SCHOOL

---

Gloria Yadira Vargas Briceño<sup>1</sup>

### RESUMEN

El propósito de la investigación que se presenta es generar un modelo gerencial para el trabajo en equipo como constructo epistémico en la escuela competitiva y expansiva. Se enmarcará en un estudio cualitativo bajo el paradigma etnográfico que permitirá a los actores el establecimiento de las visiones de las personas inmersas en el objeto de estudio mostrando las relaciones que existen en ese grupo. Atendiendo al enfoque epistemológico seleccionado, el estudio se realizará con base a cuatro características: a) La teoría constituye una reflexión en y desde la praxis, b) Intenta comprender la realidad, considera que el conocimiento no es neutral. c) Describir el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento, d) Busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización y asume que la comunicación es una relación dialógica. La selección de los cinco (5) informantes claves se realizará bajo el criterio de ser docente directivo, con una larga trayectoria en el ejercicio pedagógico. Para recabar la información se utilizará la entrevista a profundidad, de donde emergerán categorías y subcategorías las cuales se extraerán del discurso de los versionistas. El registro de la información se realizará a través de la triangulación recopilando información acerca de todas aquellas manifestaciones y acciones de los actores con la finalidad de buscar en el análisis de la información el elemento de crítica reflexiva en relación a las premisas planteadas. Finalmente, se desprende el procesamiento de la información, análisis, organización, establecimiento de categorías, subcategorías, patrones, modelos lo que permitirá interpretarlos, dándole sentido a las dimensiones descriptivas.

**Palabras claves:** Trabajo en equipo, escuela competitiva, escuela expansiva, gerencia.

### ABSTRACT

The purpose of the research presented is to generate a management model for teamwork as an epistemic construct in the competitive and expansive school. It will be framed in a qualitative study under the ethnographic paradigm that will allow the actors to establish the visions of the people immersed in the object of study showing the relationships that exist in that group. Taking into account the selected epistemological approach, the study will be based on four characteristics: a) The

theory constitutes a reflection in and from the praxis, b) It tries to understand reality, considers that knowledge is not neutral. c) Describe the event in which the event takes place, d) Seeks to deepen the research, proposing open and emerging designs from the global and contextualization and assumes that communication is a dialogical relationship. The selection of the five (5) key informants will be carried out under the criterion of being a directive teacher, with a long trajectory in the pedagogical exercise. To collect the information, the in-depth interview will be used, from which categories and subcategories will emerge, which will be extracted from the discourse of the versionists. The information will be recorded through triangulation gathering information about all those manifestations and actions of the actors with the purpose of looking at the analysis of the information element of reflective criticism in relation to the premises raised. Finally, the processing of information, analysis, organization, establishment of categories, subcategories, patterns, models will be inferred, which will allow interpreting them, giving meaning to the descriptive dimensions.

**Keywords:** Teamwork, competitive school, expansive school, management.

## INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI se han venido generando cambios trascendentales y continuos de manera acelerada, en los diferentes enfoques paradigmáticos que maneja el ser humano para adaptarse a las innovaciones y procesos inmersos en las nuevas tecnologías, que cada día integran a la sociedad en un mundo globalizado, el cual busca incursionar en los nuevos requerimientos económicos, políticos, sociales, entre otros de cada país; todo ello, en función de mejorar la cultura organizacional, como factor determinante en la misma, constituyéndose en un desafío elemental en función de alcanzar la productividad y competitividad en las organizaciones.

En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. De acuerdo a Gilmore y Morales (2012:33), "Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido". Por lo tanto, el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, lo que induce al individuo a integrarse con los demás y responder apropiadamente

causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

Ahora bien, en lo que respecta a la competitividad Porter (2012), señala que la competitividad es productividad por lo que se requiere una estrategia acorde a las metas propuestas para lograrlas en las industrias donde se encuentra operando. González (2011:16), reporta que la teoría del comercio internacional puntualiza la competitividad como “la capacidad de competir de la empresa en su sector actual o potencial, capacidad que vendrá puntualizada por unas características de la empresa (análisis interno) al igual que por unas condiciones y dimensiones del marco competitivo (análisis externo)”.

Lo que diferenciaría a una empresa de otra radica en la habilidad, el manejo de los recursos, los conocimientos, cultura o atributos que esta posee, haciendo posible la obtención de mayores rendimientos. Es por ello, que entre la competitividad y la expansión existe una fuerte relación; debido a que hoy en día no es competitivo quien no cumple con calidad, producción, tiempos estándares, eficiencia, tecnología entre muchos otros conceptos que hacen que cada día la productividad sea un punto de cuidado en el momento en que se planifiquen estrategias dentro de la organización y específicamente en el sector educativo.

Es apropiado considerar que las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida, enfrentan problemas de crecimiento. Poseen una personalidad, una necesidad, un carácter, se las considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas su propia historia. Todo esto está relacionado con la expansión. En este contexto, Davis (2014:12), define la expansión como la “conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”. De igual modo, el autor considera que la gente la asume con facilidad, además que ésta le da seguridad como también una posición en cualquier entorno donde se encuentre.

Todos los argumentos anteriores, conducirán a desarrollar la presente investigación que tiene como objetivo general: Generar un modelo gerencial para el trabajo en equipo como constructo epistémico en la escuela competitiva y expansiva y como objetivos específicos: Indagar el estado del arte del trabajo en equipo a nivel de las escuelas; asimismo, Interpretar los factores que influyen en la productividad y expansión tomando como realidad ontológica las del municipio Barinas estado Barinas; y finalmente Diseñar un modelo gerencial para el trabajo en equipo como constructo epistémico en la escuela competitiva y expansiva.

La importancia de este estudio radica en el cambio de la enseñanza en el aula, desde la puesta en práctica del modelo gerencial del trabajo en equipo para lograr profesionales líderes transformacionales, proporcionando un contexto nuevo para un desempeño profesional eficaz y eficiente, para el logro de una educación de calidad. Si se le dedica más tiempo a ayudar a los profesores a convertirse en líderes eficaces, se podrá hacer real el progreso en la educación.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Entre los antecedentes está Michelena (2015) en su tesis titulada, Propuesta de un programa de capacitación de sociabilidad laboral integrada por sus áreas: habilidades sociales, integración social laboral y trabajo en equipo, realizado con 25 personas de la empresa, cuyo objetivo es establecer que elementos debe tener un programa de capacitación de sociabilidad laboral para mejorar habilidades sociales utilizó un cuestionario que contiene 15 escalas para medir variables de personalidad y una de control de las respuestas (sinceridad) o deseabilidad social; además, con un instrumento que 3 cuenta con 160 preguntas que está construido para ser contestado en una escala tipo Likert que propone la obtención de 4 dimensiones: estabilidad emocional, apertura mental, sociabilidad y responsabilidad en donde cada una de estas dimensiones está compuesta por rasgos de la personalidad.

Concluye que la aplicación del programa de sociabilidad laboral, mejoró las habilidades sociales del personal, y que es importante mantener un contacto

adecuado con otras personas para poder aplicar el trabajo en equipo y desarrollar la integración social laboral por lo que recomienda dar continuidad al programa de sociabilidad laboral y desarrollar las fortalezas para poder lograr los índices de satisfacción requeridos dentro del área de trabajo del personal.

Esta investigación se relaciona con el presente estudio por cuanto utilizó el trabajo en equipo para el desarrollo social laboral, lo que permite el avance del modelo gerencial al darse la cohesión, el trato, la motivación, entre otros, para el logro del cambio en las instituciones educativas.

### **Trabajo en Equipo**

El proceso de cambio de la organización para adaptarse al equipo de trabajo debe contar con un líder empoderado, un equipo de trabajo motivado y competente, es imprescindible contar con una organización flexible al cambio, dispuesta a asumir las etapas de desarrollo que le llevaran al éxito, lo único realmente importante que hacen los líderes es crear y conducir la cultura de sus empresas, y su único talento lo constituye su habilidad para trabajar con la cultura sin embargo, las posibilidades de cambiarla varían según el estadio de crecimiento en que se encuentre cada organización educativa.

Es importante resaltar que un equipo comprenda que todo grupo humano pasa por estas etapas, aunque las características varíen, los miembros del equipo deben aceptar los altibajos del proyecto como algo natural. Puede haber períodos de desaliento cuando se descubren los errores en las diferentes etapas, pero a medida que el equipo aprende con la experiencia, éste se recupera y progresa. Las organizaciones de acuerdo con esta definición, deben innovar, en búsqueda de la transformación de paradigmas y dar respuesta a la implementación de equipos de trabajo de alto desempeño en las organizaciones.

A esta variable se adiciona la productividad para el desarrollo de un país es conocida y aceptada por todos, toda economía competitiva muestra resultados altos en su productividad. Los esfuerzos por mejorar la productividad nunca serán

suficientes ni estáticos, si consideramos la gran cantidad de variables que inciden en las operaciones de una organización.

### **Competitividad y Expansividad**

La competitividad en las instituciones educativas requiere de un equipo directivo dinámico, actualizado, abierto al cambio organizativo como tecnológico, y consciente de la necesidad de considerar a los miembros de la organización como un recurso de primer orden al que hay que cuidar. Sin embargo, se puede afirmar que este suele ser uno de los puntos débiles de un elevado número de instituciones educativas que tienen problemas de supervivencia. Como sabemos, el equipo directivo determina en gran medida la actitud de los miembros de la organización hacia el trabajo. La experiencia demuestra que muchas de estas instituciones que mantienen en el tiempo posiciones competitivas sostenidas, dedican una gran atención al futuro, al tiempo que vigilan constantemente su entorno.

Por lo tanto, el concepto de competitividad lleva dentro de sí la idea de indicador de calidad, de tal forma que señala como se comportan dichas instituciones de forma individual y colectiva, el éxito de las mismas. Desde el punto de vista de la autora, esta define a la productividad como la relación entre la cantidad de servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado obtiene el máximo de productos. Cuando se enfatiza en que la productividad generalmente se asume el término como sinónimo de eficiencia, eficacia o efectividad organizacional, por lo que es necesario definir estos términos, que son los más utilizados para evaluar el desempeño de un sistema que están relacionados con la productividad, pero que no son sinónimos.

Por otra parte, Martínez (2016), señala que la tendencia expansiva del aparato escolar es impulsada mediante la puesta en marcha de un proceso modernizador y reformista que supuso la incorporación de estrategias y principios del mundo económico al campo educativo, que la escuela debe expandirse por todos los

rincones de la geografía y la escuela competitiva como un modo singular de modernización educativa caracterizada por la integración de la educación, la escuela y el maestro a la lógica planteada por la globalización de la sociedad, para una calidad de la educación, en una sociedad competitiva.

De tal manera que es necesario una verdadera reforma educativa, dejar a un lado ese modelo de educación bancario y empezar a explorar nuevas ideas desde las experiencias de algunas instituciones y algunos maestros que han emprendido cambios a los paradigmas de los modelos educativos de la escuela tradicional, el maestro debe cambiar su visión y sus funciones, así como el de la escuela, logrando la masificación del sistema educativo, el acceso de los sectores sociales a la escolaridad, la construcción de un nuevo modelo de sociedad basado en el crecimiento y el desarrollo.

## **MATERIALES Y METODOS**

El abordaje del problema de investigación se insertará en las premisas del enfoque cualitativo. Hacia esa dirección, el apartado describe el transcurrir metodológico llevado a efecto en la investigación objeto de estudio, bajo el desarrollo de las características que configuran el método etnográfico.

Por la naturaleza del tema la investigación, también se apoyará metodológicamente en la fundamentación teórica de la hermenéutica, la cual construye un objeto de conocimientos bajo nuevos conceptos, nociones o estructura para el proceso de interpretación y comprensión de los hechos. En este orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2008:119), plantea que “la hermenéutica tiene como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos y los gestos, así como también cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto de que forma parte”.

En cuanto al escenario natural de los informantes claves, éstos los conformaran cinco (5) directivos y a través de ellos, se llegara al génesis de su accionar. En relación con los informantes clave, Taylor y Bogdan (1990:61)

sostienen que “los informantes, son quienes apadrinan al investigador en el escenario y son fuentes primarias de información”.

En atención a los planteamientos, la presente investigación estimará pertinente recolectar la información necesaria en un primer momento, a través de la técnica de observación participante y posterior a ello, mediante la entrevista no estructurada. En el caso particular, el propósito del investigador será involucrarse en forma directa, el mayor tiempo posible con los actores del proceso en las instituciones educativas, para recoger con detalles la información literalmente manifestada por los actores, registrados a través de un guion de observación.

Para recabar información suministrada por los informantes clave durante la entrevista no estructurada, se usaran recursos como: grabadora y filmadora; para luego evaluar las opiniones haciendo uso de la crítica de fuentes textuales y para la observación directa, se utilizará la ficha de registro de campo para verificar las acciones observadas durante el contacto de unidad de análisis.

El proceso de investigación, se obtendrá suficiente de información verbal y no verbal, desde palabras propias pronunciadas o escritas por los actores como las diversas actividades observadas; fuente de información organizada en un todo coherente al igual que significativo que le permitirá a la investigadora realizar el proceso de análisis, categorización y triangulación de la información. Entendiéndose por análisis de información según Rojas (2010:95), un proceso que “supone examinar sistemáticamente un conjunto de elementos informativos para determinar partes y descubrir las relaciones entre las mismas y con el todo”

En este proceso, se aplicará categorías para organizar y presentar conceptualmente. La presente investigación se llevará a cabo por fases, con la finalidad de lograr una visión secuencial de todas las actividades metodológicas realizadas para la recogida de la información: organización, sistematización, análisis e interpretación de las referencias que permitirá llegar a la teorización final. En cuanto a la técnica de análisis de la información más característica de la investigación cualitativa es la triangulación, el cual consiste según Rojas (ob.cit;:24),



en “recoger y analizar datos desde distintos ángulos para compararlos y contractarlos entre sí”. La triangulación en esta fase de la investigación se llevará a cabo efectuando relaciones de contraste entre las técnicas utilizadas: entrevistas y observaciones, los actores o informantes y referencias teóricas. Esta es definida por Rodríguez (2010: 64), “como el proceso que permite chequear la información recabada haciendo uso de diferentes métodos, con el fin de contrastar y comparar los hechos”; todo esto con fin de afianzar las categorías y sub categorías encontradas.

Finalmente, se desprende al procesamiento de la información, análisis, organización, establecimiento de categorías, subcategorías, patrones, modelos lo que permitirá interpretarlos, dándole sentido a las dimensiones descriptivas. Esta fase, consistirá en la presentación y difusión de los resultados, donde la investigadora no solamente llegará a alcanzar una mayor comprensión del fenómeno objeto de estudio, sino que brindará la posibilidad de compartir esta comprensión con los demás.

## **CONCLUSIONES PREVIAS**

El trabajo en equipo permitirá la cohesión, la unión y la transformación de las organizaciones educativas, permitiendo una mejor productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales, así como orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad educativa.

El trabajo en equipo será como un modelo de gestión que permitirá evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, si es un equipo funcional convirtiéndose en un patrón de imitar, lo cual estará finamente ligado a un positivo liderazgo.

Se generará un beneficio favorable no sólo para la organización sino para el equipo, pues se dará un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal. Por ello, es importante que el directivo

desarrolle un modelo gerencial acorde a la organización, con estrategias de gestión organizacionales que permita adecuar la gerencia a los nuevos tiempos y un trabajo en equipo para el logro de la calidad de los procesos educativos.

## REFERENCIAS

- Davis, P. (2014). *Pasión por enseñar*. Madrid: Ediciones Narcea.
- Galiano, H. (2014). *Interpretación de la Evidencia Cualitativa*. Barquisimeto: Editorial Gema.
- Gareth, G. (2015). *Interacciones al Interior del Aula o Condiciones Estructurales de la Escuela: su impacto en la desigualdad educativa*. Fondecyt. Santiago, Chile.
- Gilmore, A., Morales, J. (2012). *Sistemas de Gestión del Conocimiento, Teoría y Práctica*. Madrid: Thomson-Paraninfo.
- González, G. (2011). *Didáctica de las Ciencias Sociales. Aporte y Reflexiones*. Quilmes: Paidós Educador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. México.
- Martínez, J. (2016). *Liderazgo: La Estrategia para hacer los Cambios*. New York: Editorial Harper.
- Michelena, G. (2015). *Propuesta de un programa de capacitación de sociabilidad laboral integrada por sus áreas: habilidades sociales, integración social laboral y trabajo en equipo*. Trab. Grd. de Doctorado en Ciencias de la Educación Presentado a la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Porter, P. (2012). *Liderazgo y Dirección*. México: Editorial Trillas.
- Rodríguez, L. (2010). *Proceso Metodológico en la Investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación)*. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Rojas, J. (2010). *El Paradigma Emergente*. España, Barcelona: Editorial Gedisa.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. España, Barcelona: Editorial Paidós.