

El diagnóstico para el trabajo en equipo en la docencia en Cultura Física

The diagnosis for teamwork in teaching in Physical Culture

Mercedes Valdés Pedroso¹, José Francisco Monteagudo Soler², Annette Núñez González³

¹Máster en Dirección y Gestión de la Cultura Física. Jefa del departamento de Educación Física de la UCCFD «Manuel Fajardo». Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte «Manuel Fajardo» (UCCFD). Correo electrónico: mercy@inder.cu

²Doctor en Ciencias. Profesor Titular y Consultante. Departamento Deportes con Pelotas. Miembro Comité Académico Maestría Cultura Física Terapéutica y Profiláctica. Profesor del Claustro de las Maestrías Entrenamiento Deportivo, Gestión y Administración. Miembro Permanente Tribunal Nacional de Doctores. Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte «Manuel Fajardo» (UCCFD). Correo electrónico: ppsoler@inder.cu

³Profesora de la Disciplina Teoría y Práctica de la Educación Física y de la Práctica laboral Investigativa, Máster en Ciencias, Profesora Auxiliar, Segunda Jefa del departamento de Educación Física. Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte «Manuel Fajardo» (UCCFD). Correo electrónico: annetteng@inder.cu

Recibido: 19 de marzo de 2018.

Aprobado: 2 de mayo de 2018.

RESUMEN

La formación integral y contextualizada a la altura de los niveles de desarrollo de la universidad contemporánea, reclama una revolución continua en la formación de su claustro docente, responsable de tan complejo proceso. Con esta investigación se intenta dar respuesta a la necesidad del profesorado de mejorar las estrategias educativas y desempeño profesional. El objetivo entonces fue determinar el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en la actuación profesional de los docentes de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte «Manuel Fajardo». Se inició con un diagnóstico psicopedagógico de los profesores; se aplicaron encuestas a 15 docentes de dicha institución, quienes imparten las asignaturas del ejercicio de la profesión y 111 estudiantes del primer año de la carrera. También se empleó la

ABSTRACTS

Comprehensive and contextualized training at the level of the development levels of contemporary diversity, calls for a continuous revolution in the training of university professors, responsible for such a complex process. With this research we try to respond to the need of teachers to improve educational strategies and their professional performance. The objective of the same was to determine the level of development of teamwork in the professional performance of teachers of the University of Physical Culture and Sport Sciences (UCCFD) «Manuel Fajardo». It began with a psycho pedagogical diagnosis of the teachers; surveys were applied to 15 teachers of the UCCFD of the subject of the exercise of the profession and 111 students of the first year of the career, using also the

técnica de IADOV para conocer la satisfacción de los docentes con respecto al trabajo en equipo. Se utilizó la triangulación como método. Como resultado se corroboró la necesidad de la búsqueda de estrategias para la asimilación de la habilidad de trabajo en equipo.

Palabras clave: Diagnóstico psicopedagógico, técnicas e instrumentos, trabajo en equipo.

technique of IADOV to know the satisfaction of the teachers with respect to the work in team besides the triangulation by method. As a result, the need to search for strategies for the assimilation of teamwork skills was corroborated.

Keywords: Psycho pedagogical diagnosis, techniques and instruments, teamwork.

INTRODUCCIÓN

Los retos planteados por la sociedad actual, imponen a los profesionales de la Educación Superior una permanente actitud de innovación en su actividad profesional, con el propósito de desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Durante la Jornada de Pedagogía, Alarcón (2013) aseguró: la «Educación Superior en todo el mundo enfrenta hoy retos particularmente difíciles».

La Educación Superior en Cuba con el propósito de dar respuesta a las necesidades crecientes de la sociedad, pone en vigor a partir del 2016 un nuevo plan de estudio. El Plan «E» responde, como su antecesor, al Modelo Pedagógico de Perfil amplio, basado fundamentalmente en la necesidad de una formación básica profunda que le permita al profesional resolver los principales problemas que se presenten en las diferentes esferas de su actuación profesional.

De la preparación y desarrollo de los profesores dependerán los resultados que se obtengan y la forma en la cual se materializarán los conocimientos adquiridos, por consiguiente se debe priorizar el desarrollo y evaluación de las habilidades.

Sobre la base de la idea anterior y los resultados de estudios realizados por el Grupo de Gestión de la Calidad de la Universidad de las Ciencias en la Cultura Física «Manuel Fajardo», con la autoría de López, R., Ilisástigui y Manrique (2012), se plantea que entre las habilidades de menos desarrollo se encuentra la profesional básica, el trabajo en equipo y saber sociabilizar con ética los diferentes criterios respecto al trabajo propio y al de los demás. También se encuentran, la efectividad de las acciones de comunicación acorde con el desarrollo científico-técnico, las relaciones interpersonales, el auto perfeccionamiento profesional en estrecha vinculación con la teoría y la práctica en las actividades en la docencia universitaria en Cultura Física.

Lo planteado anteriormente implica que el profesor universitario de Cultura Física debe poseer todos los conocimientos y las herramientas necesarias para evaluar las habilidades que deben desarrollar en los estudiantes, mediante la actuación simultánea en las cuatro esferas de actuación donde deben desempeñarse: Educación Física, Deporte, Cultura Física y Recreación. Para así lograr actualizar, consolidar, sistematizar y difundir los saberes (desde los puntos de vista gnoseológico, metodológico, ontológico y axiológico) en y desde la relación teoría-práctica, y darle respuesta a la formación y preparación de nuestros estudiantes.

Investigaciones sobre el trabajo en equipo en el contexto educativo, de autores como Ferrer (1999), Ramallo (2010), Riba (2014), evidencian las acciones limitadas entre profesor y estudiantes que inciden en los resultados del equipo. Además de la necesidad de dirigir sus aportes a las interacciones entre los participantes. Estos trabajos presentan en común que la estrategia y metodología asumidas se contextualizan en los estudios realizados.

Otro aspecto a tener en cuenta es la evaluación del trabajo en equipo. Sobre este tema se pueden mencionar los estudios de autores como Rué y Mondragón (2011), Pease (2011), Roble (2016), quienes coinciden que es necesario evaluar con un aprendizaje cooperativo con el propósito de lograr los resultados grupales, aprovechar la estructura del aprendizaje cooperativo entre los integrantes, evidenciándose así que la culminación de la actividad de un integrante depende del éxito del compañero. También demuestran que la interacción como un sistema permite reforzar el propósito del cumplimiento de los objetivos de trabajo.

Las exigencias planteadas evidencian la necesidad de profundizar en el diagnóstico

tanto para sustentar la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» como para dinamizar el proceso de desarrollo y evaluación de la habilidad del profesional de la Cultura Física, potenciando su desempeño en la docencia universitaria.

Estas directrices sirvieron de guía a la aplicación de las observaciones en el contexto universitario, visitas a clases y encuestas a profesores y directivos de la filial universitaria de Cultura Física de Guanabacoa y las valoraciones realizadas por la investigadora a partir de su experiencia sobre la habilidad estudiada, con el propósito de comprobar el estado actual del desarrollo y evaluación de la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» por los profesores, quienes imparten la docencia en la carrera Cultura Física, cuyos resultados arrojaron las siguientes insuficiencias:

- Tiempo limitado para compartir, debatir y crear ámbitos de intercambios profesionales, lo que atenta contra la integración de los docentes en el cumplimiento de los objetivos del año y espacios insuficientes para facilitar a los docentes de las asignaturas de cada año el establecimiento de vínculos de afinidad e integración.
- Las herramientas para consolidar el trabajo en equipo no logran el estado deseado.
- La afiliación de los docentes es pobre al no sentirse parte del equipo.
- La evaluación de la habilidad profesional básica trabajo en equipo por los docentes es deficiente; entre otras causas, se pueden mencionar las contradicciones en los aprendizajes.

Siendo esta última la de mayor dificultad de los tres instrumentos utilizados y que su estudio permite el desarrollo y evaluación en el contexto de estudio.

Las limitaciones expuestas dan cuenta de insuficiencias en la evaluación de la habilidad profesional básica «trabajo en equipo». Sobre las exigencias actuales, se denota la necesidad de su análisis desde una óptica más integradora, resaltando la urgente preparación para su actuación profesional.

Por consiguiente, se establece el punto de partida de la contradicción que se revela entre la necesidad de evaluar la habilidad «trabajo en equipo», de manera que sea una vía de constatación de su funcionabilidad en la docencia universitaria en Cultura Física, y la insuficiencia de un instrumento de diagnóstico para evaluar la habilidad estudiada en su desarrollo en el contexto de la Cultura Física. De ahí la formulación del siguiente problema científico:

¿Cómo diagnosticar la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» en la docencia universitaria en Cultura Física?

Estableciéndose como objetivo el de establecer un diagnóstico integral psicopedagógico para la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» en la docencia universitaria en Cultura Física, como vía para la facilitación de su evaluación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Durante la presente investigación, se aplicaron métodos como la observación científica para la caracterización y el diagnóstico inicial, permitiendo conocer el estado actual del objeto de estudio.

También se emplearon otros como la encuesta, para recopilar datos con el propósito de conocer la situación actual o nivel de la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» a los profesores y estudiantes.

La entrevista fue el método que se utilizó para conocer las aspiraciones de los profesores respecto al trabajo en equipo; para conocer cómo piensan y lo que quisieran hacer.

Mientras tanto, la triangulación, para obtener información relevante, profundizando en las aspiraciones de los profesores; ofrecer la oportunidad de mejorar el diagnóstico organizativo sintetizando los resultados derivados de la utilización de métodos científicos.

Además de la técnica de IADOV, que constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción de los profesores.

Se define el *diagnóstico integral* del trabajo de equipo en la actuación profesional como proceso sistémico y flexible de conocimiento de su existencia como desarrollo socio psicológico del docente, mediante la caracterización de su estructura y funcionamiento del trabajo en equipo en la regulación de la actuación, con el objetivo de potenciar el desarrollo.

El diagnóstico, así concebido, constituye parte esencial de toda intervención educativa, en tanto es al mismo tiempo punto de partida y contenido esencial de las estrategias educativas que se elaboren para propiciar el desarrollo grupal o del equipo.

Por tanto, el objetivo esencial del diagnóstico no es el conocimiento en sí mismo, sino el conocimiento como punto de partida para la transformación. Esta es una idea importante a destacar porque a

diferencia del diagnóstico tradicional, donde el conocimiento del fenómeno a estudiar es su finalidad, en la concepción que se asume en la presente investigación, el diagnóstico es la base para la orientación, es decir, para propiciar el desarrollo de las potencialidades funcionales del docente hasta su máxima expresión.

El diagnóstico integral es concebido como un proceso, quiere decir que, al objeto de estudio no se llega de una vez y por una sola vía, sino gradualmente, por aproximación sucesiva y mediante diferentes vías, complementadas entre sí para llegar a un conocimiento más completo y objetivo del fenómeno.

Las etapas o momentos del diagnóstico integral

1. Definición del proceso.
2. Planificación y organización del proceso.
3. Aplicación del sistema diagnóstico.
4. Formulación diagnóstica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La encuesta fue confeccionada a partir del análisis de la encuesta de Campo (2006), quien en su estudio doctoral sobre «La profesionalización y desempeño de los

profesores de Educación Física», asumiendo la estructura de la primera parte y dos preguntas sobre la satisfacción del docente sobre el trabajo en equipo; se modifica la escala valorativa a una Likert de cinco niveles.

También se tiene en cuenta el estudio de González (2007) y otros autores sobre educación de la responsabilidad en la práctica profesional, quienes plantean dimensiones, variables y niveles para la definición del valor responsabilidad, asumiendo dimensiones de contenido y función en la actuación profesional en el plano subjetivo y los niveles de desarrollo adaptados para nuestro estudio sobre trabajo en equipo, en el cual la encuesta está agrupada en dos dimensiones (contenido y función) y permite conocer el nivel real de trabajo en equipo de los docentes de Cultura Física.

La encuesta cumple los requerimientos de validez y confiabilidad. Los variables presentan diferentes ítems y una escala valorativa desde alto, medio alto, medio moderado, medio bajo y bajo. Las puntuaciones de las escalas Likert se obtienen sumando los valores obtenidos respecto a cada frase (encuesta adaptada).

Resultados de la encuesta

En la tabla 1, se resumen los resultados más notables en los indicadores de la dimensión contenido.

Tabla 1. Resultados de la dimensión de contenido.

| Dimensión de contenido | Escala Valorativa | | | | | Nivel |
|--|-------------------|------------|----------------|------------|-----------|-------------------|
| | Alto | Medio Alto | Medio Moderado | Medio Bajo | Bajo | |
| Interacción | | | 1 | 8 | 6 | Bajo |
| Estructura Grupal | | | 6 | 8 | 1 | Medio Bajo |
| Perspectiva Temporal | 1 | 3 | 7 | 4 | | Medio Moderado |
| Roles, compromisos y responsabilidades | | | 5 | 10 | | Medio Bajo |
| Trabajo Colegiado | | | 2 | 9 | 4 | Bajo |
| Total | 1 | 3 | 21 | 39 | 11 | Medio Bajo |

El comportamiento de la dimensión «contenido» denota la existencia de contradicciones entre lo que puede hacer y conoce el docente de acuerdo con la comprensión del trabajo en equipo.

La mayoría de los profesores se ubican en un nivel medio moderado y medio bajo, excepto en la comprensión del conocimiento de la interacción grupal del docente en su actuación profesional y el grado de colegialidad, donde se manifiesta un nivel medio bajo y bajo.

Estos niveles de medio bajo y bajo indican por un lado que no todos están comprometidos con la participación y la interacción grupal, lo cual afecta la calidad de la dinámica de la actividad que se desarrolla, es decir, todos no se sienten tan comprometidos a participar en las tareas del grupo, a partir del análisis y aceptación de criterios disímiles mediante el consenso. Por el otro, el proceso participativo mediante el cual profesores y directivos toman decisiones y definen acciones alrededor de la tarea profesional que tienen en común, no se desarrolla

bien, está limitado el proceso a recibir las aportaciones que los propios alumnos y comunidad hacen al quehacer de la escuela.

En la tabla 2 se observa una tendencia de mejor ubicación de la dimensión «funcionamiento», como el autoperfeccionamiento y la vinculación teoría y práctica; el liderazgo y la evaluación grupal, en nivel medio; y los indicadores reflexión y afiliación, en un nivel de comprensión bajo.

Se pone de manifiesto que las reflexiones surgidas de las reuniones no han fomentado, a un nivel deseado, las capacidades de flexibilidad en el debate, del entendimiento del otro y de defensa de las ideas propias y ajenas.

Existen también dificultades con la integración inicial que debe llevar a cabo el equipo para conocerse entre sí, aprender y fijar reglas del equipo; compartir los valores en los que el grupo se sustentará.

Tabla 2. Resultados de la dimensión de funcionamiento

| Dimensión de funcionamiento | Escala valorativa | | | | | Nivel |
|-------------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|-----------|-------------------|
| | Alto | Medio Alto | Medio Moderado | Medio Bajo | Bajo | |
| Autoperfeccionamiento | 7 | 2 | 2 | 4 | 0 | Alto |
| Liderazgo | 2 | 1 | 7 | 4 | 1 | Medio |
| Reflexión grupal | 0 | 0 | 2 | 1 | 12 | Bajo |
| Afiliación | 0 | 0 | 1 | 7 | 7 | Bajo |
| Vinculación Teoría y práctica | 7 | 3 | 2 | 3 | 0 | Alto |
| Evaluación Grupal | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | Medio |
| Total | 19 | 7 | 19 | 23 | 22 | Medio Bajo |

Seguidamente, en la tabla 3, se resume la cantidad de profesores ubicados por niveles en la habilidad profesional básica

de trabajo en equipo de acuerdo con los resultados de la encuesta, que considera las dos dimensiones.

Tabla 3. Resumen de los niveles de los profesores respecto a la habilidad.

| Niveles | Cantidad | % |
|----------------|-----------|------------|
| Superior alto | 0 | 0 |
| Alto | 0 | 0 |
| Medio alto | 0 | 0 |
| Medio moderado | 6 | 40 |
| Medio bajo | 8 | 53.3 |
| Bajo. | 1 | 6.6 |
| Inferior | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100 |

El resultado integral de la encuesta del diagnóstico muestra que el profesorado se ubica mayoritariamente en un nivel de desempeño profesional medio moderado y medio bajo del trabajo en equipo (93.3 %).

Este resultado emana de la manifestación de un desempeño medio en cuanto a los roles y responsabilidad con el grupo, perspectiva temporal y la estructuración grupal en la actuación profesional,

acompañado de insuficiencia en el conocimiento de la interacción grupal del docente y el trabajo colegiado.

Se evidencia así la existencia de dificultades en la unidad, en la valoración crítica, propias del colectivo, no se expresan con claridad las ideas y no se posibilita un debate abierto y franco (reflexiones y afiliaciones); además de dificultades de los planes, proyectos científicos- investigativos grupales.

Esto se corresponde con los resultados de la encuesta realizada a los estudiantes, los cuales se resumen en la tabla 4.

Tabla 4. Resultados de la dimensión de funcionamiento a los estudiantes.

| Dimensión de funcionamiento | Niveles | | | | | Nivel |
|-------------------------------|-----------|------------|----------------|------------|-----------|-----------------------|
| | Alto | Medio Alto | Medio Moderado | Medio Bajo | Bajo | |
| Auto Perfeccionamiento | 15 | 13 | 44 | 27 | 12 | Medio Moderado |
| Liderazgo | | 4 | 55 | 35 | 20 | Medio Moderado |
| Reflexión Grupal | | | 54 | 37 | 20 | Medio Bajo |
| Afiliación | | 5 | 54 | 35 | 17 | Medio Bajo |
| Vinculación Teoría y práctica | 3 | 8 | 51 | 33 | 16 | Medio Moderado |
| Evaluación Grupal | 1 | 10 | 51 | 35 | 14 | Medio Moderado |
| Total | 19 | 40 | 309 | 202 | 97 | Medio Moderado |

La reflexión grupal y la afiliación denotan una insuficiencia en el conocimiento de los estudiantes y que no ha sido transmitida por lo docentes.

Se analizaron las dos preguntas complementarias, abiertas, que deberían responder los docentes con referencia a la satisfacción sobre el trabajo de equipo para de esta manera profundizar en las causas que inciden en esa satisfacción. Los resultados se exponen a continuación:

¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en equipo en las clases?

Los planteamientos, con expresiones textuales de los docentes, fueron los siguientes:

- La clase se motiva.
- Compartir con mis estudiantes.
- Hay intercambio en el equipo.

- Rompe la monotonía de las clases.
- Se adquiere mejor el contenido.
- Las relaciones son mejores.
- Hay ayuda entre compañeros.
- Las clases prácticas son más divertidas.
- Se conoce lo que piensan mis compañeros para planificar mis clases.
- Utilizar actividades prácticas.
- Cambiar la rutina.
- Buscar líder.

Lo más frecuente fue el planteamiento siguiente: trabajar en equipo conduce a clases motivadas (10 referencias, 66.6 %). Después le sigue lo relativo a lo interactivo (ocho referencias, 53.3 %). En menor medida se hicieron referencias a

ayuda entre docentes y utilizar actividades deportivas (cuatro referencias, 26.6 %) y lo de la búsqueda de líder (dos referencias, 13,3 %).

¿Qué es lo que más te disgusta de trabajar en equipo?

Los planteamientos, con expresiones textuales de los docentes, fueron los siguientes:

- La poca estimulación de los profesores para conformar los equipos
- Poca afiliación del grupo
- Poca comunicación entre los estudiantes y docente
- Pocos medios para trabajar en equipo
- Poca crítica de los estudiantes
- Programas con contenidos muy densos
- Medios electrónicos no disponibles

- Poca comunicación entre los docentes del año

- Insuficiente trabajo metodológico sobre el trabajo en equipo

Lo más frecuente fue el planteamiento siguiente: la falta de afiliación (nueve referencias, 60 %); después le siguen la poca comunicación entre los estudiantes y docentes e insuficiente trabajo metodológico sobre el trabajo en equipo (ocho referencias, 53,3 %). También resalta lo relativo a pocos medios para trabajar en equipo (cuatro referencias, 26,6 %).

De un total de 62 planteamientos en ambas preguntas, prevalecieron los que más les disgusta (42 para un 67.7 %).

Resultados de la técnica de IADOV para conocer la satisfacción de los docentes con respecto al trabajo en equipo

El resultado del cálculo del Índice de Satisfacción Grupal ISG fue - 0.1, valor que se interpreta como un grado de satisfacción no definido o contradictorio de los docentes en el diagnóstico.

Resultados de la triangulación por métodos (Figura 1)



Fig. 1. Resultados de la triangulación por métodos

El diagnóstico integral psicopedagógico para la habilidad profesional básica «trabajo en equipo» en la docencia universitaria en Cultura Física permitió confirmar las limitaciones para su evaluación en el contexto universitario.

El resultado antes expresado se obtuvo mediante la triangulación metodológica de la encuesta a los estudiantes y a los profesores, la cual evidenció la existencia de dificultades en la unidad entre los participantes. Además, denotó la valoración crítica propia del colectivo, por lo que no se expresan con claridad las ideas y no se posibilita un debate abierto y franco (reflexiones y afiliaciones), presentándose así insuficiencias en el conocimiento de los estudiantes y en el desarrollo de estas por los profesores.

Asimismo, se demostró la correspondencia entre las debilidades declaradas en la encuesta a profesores y la técnica de IADOV (la interacción grupal del docente y el trabajo colegiado). Ambos instrumentos revelan deficiencias en la satisfacción de los profesores, la comunicación entre los estudiantes y profesores. El uso de los medios es insuficiente, al igual que el trabajo metodológico.

Estos resultados reafirman el nivel medio con subnivel medio bajo sobre el conocimiento y la realización de trabajo en equipo.

A partir de estas debilidades develadas se encauza la entrevista grupal de los profesores hacia las aspiraciones sobre el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, O. (2013). Retos de la educación superior en Cuba. Conferencia en la

Convención Internacional Pedagogía 2013. La Habana.

Campo, H. G. (2006). *Profesionalidad y desempeño de los profesores de Educación Física en el programa carrera magistral en México, D.F.* (Tesis de doctorado no publicada). Instituto Superior de Cultura Física Manuel Fajardo, La Habana. Cuba.

Ferrer, L. M. (1999). *Enfoque para el perfeccionamiento del trabajo en el equipo metodológico municipal de secundaria básica* (Tesis de doctorado no publicada).

González, M. V. (2007). *Educación de la responsabilidad en la práctica profesional*. Deporte.

López, R. A., & Ilisástigui, A. (2012). Marco de condiciones para la docencia.

Pease Dreibelbis, M. A. (2011). Evaluación en el trabajo en equipo: aspectos a tomar en cuenta. *En Blanco y Negro*, 2(1). Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/1483>

Ramallo. (2010). Habilidades de conducción y trabajo en equipo. Monografía digital.

Riba, A. (2014). Cómo desarrollar la capacidad de trabajar en equipo. Instituto Real de Arquitectos Mecánicos. Coaching para empresarios, 4, 15, 1.

Robles, C. (2016). Trabajo Social, procesos grupales e institucionales. Universidad de Buenos Aires. Recuperado a partir de

<http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2015/10/7809-Trabajo-Social.Procesos-Grupales-e-Institucionales-Robles-2016.pdf>

Rué, J., & Mondragón, U. (2011, abril). Evaluar la formación mediante competencias: cooperar en el aprendizaje. Narcea. Recuperado a partir de <https://ikaskide.files.wordpress.com/2012/04/joan-ruc3a9-evaluar-la-cooperacic3b3n.pdf>