

UNIVERSIDAD DIGITAL
DEL ESTADO DE MEXICO
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
MATERIA: **ADMINISTRACION Y DIRECCION DEL FACTOR HUMANO EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

ENSAYO:
**LA IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LA INSTITUCIÓN,
ACTITUD Y CONDUCTA**

ASESORA: DRA. NICTEHA AGUREN VARGAS

ELABORADO POR: LIC. BLANCA MARLENE RODRIGUEZ AMEZCUA

SAN JUAN DEL RIO, A 28 DE OCTUBRE DE 2015

INTRODUCCIÓN

El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una organización y/o institución es un reto para sus principales representantes y que hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente, ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros.

Entendiendo una organización como una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas, los cuales cuentan con componentes básicos o esenciales, entre los que se encuentran: Un grupo de personas que interactúan entre sí, un conjunto de tareas o actividades que se realizan de forma coordinada con el fin de alcanzar algún objetivos, metas, recursos o materiales (economipedia, 2020).

Ahora bien, de manera general las investigaciones científicas, en el campo de las ciencias empresariales y/o institucionales , preocupada por el desarrollo del hombre, ha tenido su crecimiento, pero aspectos como el de las actitudes y los comportamientos en función del desempeño aún pudieran ser más trabajados.

Reconociendo y valorando, que la actitud de los trabajadores de las organizaciones y/o instituciones, ya sea a nivel conductual, ideativo o emocional, juega un rol importantísimo y tiene una gran relevancia, en el cumplimiento de los alcances de los servicio indicados, así mismo para el desarrollo profesional de ellos mismos.

En el presente análisis, se realiza un abordaje de la situación de actitud y conducta del personal que labora en la USAER No. 75, la cual es una unidad que brinda apoyo a educación básica (primaria) principalmente a alumnos que enfrentan barreras para el aprendizaje, discapacidad, problemas severos de aprendizaje y de conducta. A fin de identificar los niveles de estrés del personal, como es la comunicación entre los miembros, como es la relación y el trabajo en equipo.

DESARROLLO

Partiendo del hecho de que un paradigma es un proceso de transición que implica un proceso de cambio, que busca guiar los recursos de la organización hacia el cambio, que permita a los integrantes modificar la forma como vienen percibiendo el contexto para generar las transformaciones pertinentes.

En este respecto en la USAER, se ha visto resistencia al cambio por parte de la mayoría del personal, ya que no se visualiza el cambio como un proceso de avance, si no como un proceso que atrasa el desempeño laboral, aunado a que implica la modificación de esquemas, lo cual representa mayor inversión en tiempo y esfuerzo, en la adaptación. En tanto se puede asumir que los cambios en no son aceptados de manera positiva.

El cambio favorece dentro de cualquier organización, principalmente cuando se está dispuesto al cambio, ya que implica un reto, pero en miras de mejorar y de crecimiento. Si lo vemos así entonces el cambio también favorece a las personas, que implica un desarrollo personal y transformación continúa.

Sin embargo respecto de los cambios que se viven dentro del sistema educativo y específicamente en materia de educación especial, realmente genera fuertes consecuencias ya que cada año se realizan cambios tanto a las formas de intervención, a los conceptos y a los instrumentos; provocando en el personal confusión, falta de capacitación para manejar los nuevos conceptos y retrasando el proceso de atención a los alumnos con discapacidad.

Por otro lado la capacidad que muestra el personal para aceptar y adaptarse a los cambios no es muy favorecedor y se deja ver la resistencia y la falta de flexibilidad. Sin embargo considero que esta dificultad más que implicar solo las debilidades que pudieran presentar el grupo de personas que pertenecen a la USAER, corresponde más al hecho de que los cambios son frecuentes y sin revisar la pertinencia de los mismos. Por tanto son imposiciones que en muchas ocasiones no son favorables o permitentes, puesto que no se evalúa la experiencia acumulada y ni se vigila el impacto de las acciones propuestas, Sin embargo en nuestra sociedad dinámica los cambios son una necesidad continua.

La comunicación siendo un factor determinante en cualquier organización, ya que gracias a esta el trabajo en equipo es más eficiente, ayuda a tener un ambiente laboral armonioso donde no se generan

malentendidos y se logran mejores resultados dentro de las diferentes áreas. En consecuencia, se tiene una alta productividad, lo que se resume en una organización fuerte, sólida y en crecimiento. Y sabiendo que "La comunicación propicia la coordinación de actividades entre los individuos que participan en las mismas, y posibilita el alcance de metas fijas." (Bonilla Gutiérrez, 1988.)

Al respecto de la comunicación, el personal de la USAER, siendo un grupo con un bajo número de personal, pero una organización compleja, ya que todo el personal se encuentra disperso en 6 diferentes instituciones educativas, y teniendo una misión y visión en común, pero teniendo que responder a la misión y visión de las escuelas que atiende; la comunicación e interacción se ve afectada por un conjunto de variables tanto internas como externas al servicio. La relación entre compañeros de la unidad se ve limitada a solo espacios de reunión; situación que se ha disminuido a partir de la introducción de servicios de comunicación como el Whatsapp de grupo, el internet etc.

Sin embargo y a pesar de las distancias, la cohesión del grupo es sólida y se logra generar un buen nivel de coordinación de las actividades, mostrando formas favorables de relacionarse entre ellos y con otros; cabe mencionar que una de las mayores habilidades que desarrolla el personal, es el de escucha, ya que es parte de las funciones que realiza.

El estrés, por su parte, en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Cuando el empleado está bajo estrés le resulta muy difícil mantener el equilibrio óptimo entre la vida laboral y la vida cotidiana.

En el caso del personal de la USAER, el nivel de estrés al que se enfrenta diariamente, se centra principalmente en pérdida de la confianza en sí mismos, ya que no todos cuentan con el perfil profesional para desempeñar su puesto de trabajo lo que les implica continuamente sentirse perdidos o insatisfechos; por otro lado el grado de exigencia del puesto por el hecho de que nuestro trabajo va enfocado al factor humano y nos toca lidiar con situaciones que involucran la discapacidad, duelos, discriminación, conflictos familiares, sin duda son un factor que desencadena conflictos psicológicos y altos niveles de irritabilidad, sin embargo el propio equipo de trabajo se apoya a través de reuniones de desahogo, se realiza cafés literarios y análisis de películas que favorecen la descarga del estrés que se maneja en el grupo, aunado al hecho de que ya la mitad del personal acude a cursos de desarrollo personal y espiritual, lo que permite contar con herramientas que utilizan frecuentemente para equilibrar su "yo".

Por otro lado se reconoce que las relaciones humanas en el grupo son aceptables, aunque debido a la falta de un líder constante la cohesión de grupo en ocasiones se ve afectada y hay disminución su motivación. La carga de excesiva de trabajo también son una fuente considerable de estrés en educación especial, ya que la información se pide en el momento, se molesta al personal constantemente fuera de su hora de trabajo y en días de descanso; siendo el celular un una herramienta ambivalente ya que si bien permite la comunicación constantes y oportuna también representa el medio para localizar al personal aun en sus descansos.

En lo que respecta al trabajo en equipo, este se ve mermado a solo algunas personas, no hay constante sincronización de ideas y acciones, lo cual perjudica el lazo vital de retroalimentación, generada por la falta de liderazgo efectivo, generándose en algunos miembros actitudes poco éticas, que no se asuman los roles claramente y hasta cierto nivel de desconfianza entre algunos miembros del grupo, sin embargo y es algo por lo que esta USAER se destaca, es el hecho de que en el momento que se lleva a cabo una actividad de alta magnitud y para el número de miembros, se logra ejecutar con éxito y todo trabajan para su logro.

CONCLUSIÓN

Los equipos de trabajo que forman una organización son indispensables para el éxito de la misma por lo que cuanto mejores profesionales se incorporen, mejor resultará el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos. Estos equipos de trabajo deben interactuar de tal manera que los vínculos que se establezcan garanticen la eficacia del buen funcionamiento y la posibilidad de solucionar los conflictos que vayan produciéndose de manera tal que den lugar a una tarea grupal mancomunada que favorezca el buen desempeño de la organización.

Por tal motivo, para poder formar grandes equipos de trabajo, debemos primero comenzar por conocer la misión, objetivos y cultura organizacional evidenciando así que es lo que necesita la organización. En segunda instancia, debemos conocer qué es lo que quiere el área o sector que tiene la necesidad. Luego de este análisis, debemos conformar el conjunto de variables indispensables que necesita la organización. Dichas variables resulta de una conjunción entre las correspondientes al profesional, motivación, concentración, confianza, control de presiones, otras a definir y aquellas correspondientes al equipo de trabajo, cooperación entre sus miembros, respeto, comunicación, etc., que deben estar alineadas a la cultura organizacional.

Luego de clarificar cuáles son las variables a tener en cuenta, se deberán utilizar herramientas tanto para la selección y contratación de personal, como para garantizar el muy buen funcionamiento en el día a día.

El trabajo en equipo debe ser tomado con mucha seriedad en una organización debido a que las relaciones son complejas y necesitan ser bien gestionadas. Si los equipos de trabajo son formados con las variables necesarias para la organización, se garantizará el cumplimiento de objetivos con la calidad deseada y a su vez se potenciará el clima de trabajo y la retención de los profesionales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Schlemenson A. (1993). **“La perspectiva ética en el análisis organizacional, un compromiso reflexivo con la acción”**. Paidós

Harvey R.; Michael Finley (2007). **“Por qué fallan los equipos”**. Granica

Los paradigmas. Recuperado de: <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1139/docs/paradigmas.pdf>

El agente de cambio en el desarrollo de las organizaciones. Recuperado de:

http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/0212-5374/article/viewFile/693/867

Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Recupero de:

http://etac.clientes.tralcom.com/tcetac/cursos/factor_humano2014/lecturas/cuatropreg_cambioorg_80401101.pdf

Economipedia, 2015. Revisado en el sitio web:

<https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>