CULTURA ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL INGRESO DEL ADULTO MAYOR EN CENTROS RESIDENCIALES

Caterine N., Carrero M

Instituto Nacional de Servicios Sociales
Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" UNEFM.
Programa de Gerontología. Coro estado Falcón, Venezuela

caterine_2589@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación, fue analizar la cultura organizacional del equipo multidisciplinario en el ingreso del adulto mayor en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS), siendo importante ya que la canalización en la toma de decisiones estratégicas en una organización son aspectos básicos para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna. El paradigma asumido en este estudio fue cuantitativo, la investigación de tipo descriptiva, con diseño no experimental y transversal. El universo poblacional estuvo constituido por trece (13) empleados que laboran en el INASS de la sede alterna-Plaza Venezuela. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Se concluye que el equipo multidisciplinario de la institución carece de conocimiento respecto a la cultura organizacional trayendo como consecuencia acciones o comportamiento por parte de estos que no favorecen el cumplimiento de los propósitos de la institución en cuanto al ingreso del adulto mayor.

Palabras claves: Intervención Gerontológica, Equipo multidisciplinario, Cultura Organizacional.

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE MULTIDISCIPLINARY TEAM IN THE ADMISSION OF THE ELDERLY ADULT IN RESIDENTIAL CENTERS

ABSTRACT

The main objective of this research work was to analyze the organizational culture of the multidisciplinary team in the admission of the elderly in residential centers of the National Institute of Social Services (INASS), being important since the channeling in the making of strategic decisions in an organization are basic aspects to face problems of external adaptation and internal integration. The paradigm assumed in this study was quantitative, descriptive research, with a non-experimental and cross-sectional design. The population universe was made up of thirteen (13) employees who work in the INASS of the alternate headquarters-Plaza Venezuela. The questionnaire was used as a data collection instrument. It is concluded that the multidisciplinary team of the institution lacks knowledge regarding the organizational culture, resulting in actions or behavior on their part

that do not favor the fulfillment of the institution's purposes regarding the income of the elderly.

Key words: Gerontological Intervention, Multidisciplinary Team, Organizational Culture.

INTRODUCCIÓN

El proceso de ingreso de adultos mayores en centros residenciales está siendo a lo largo de los últimos años una tendencia seguida cada vez más por las familias venezolanas, debido a la actual crisis socioeconómica que induce a las emigraciones masivas de jóvenes en busca de un mejor futuro y calidad de vida, donde se ha dejado en ocasiones a la población envejecida sola y sin alguien que los atiendan, provocando no solo el abandono en las personas mayores sino también la institucionalización

Según Bazo y García (2006), esta institucionalización del adulto mayor puede significar el encierro, alejarse de la vida social, productiva y prácticas cotidianas; o por el contrario constituye tener techo, comida, vestido, alimentación, pasar el tiempo libre, entre otros; por lo que resulta imperante la valoración del equipo multidisciplinario en el ingreso desde una perspectiva de la cultura organizacional, con el propósito de llevar a cabo un proceso estructurado, sistemático e integrado donde se detectan, describen y aclaran múltiples problemas físicos, funcionales, psicológicos y socioeconómicos que puede presentar una persona mayor con dificultades o problemas de dependencia (p.106).

La institucionalización del adulto mayor en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales INASS implica el abordaje por parte del equipo multidisciplinario para el ingreso en centros residenciales con el propósito de conocer las necesidades biológicas, socioeconómicas y afectivas por lo que se requiere de personal calificado en las distintas disciplinas que lo conforman y de la cultura organizacional para emprender una labor estratégica a nivel institucional.

De esta forma, la institucionalización del adulto mayor en centros residenciales debe ser canalizada por medio de la intervención del equipo multidisciplinario que se favorece al canalizar la toma de decisiones estratégicas

por medio de basamentos teóricos y prácticos, mediante procesos sistemáticos y organizados como la planeación, organización, dirección y control, dando un enfoque integrado, flexible y adaptado a la realidad en ese momento. Esta intervención hace énfasis a la forma de actuar, ejercer una acción compartida y comprometida sobre un acontecimiento de una realidad externa a el equipo multidisciplinario para su posterior transformación, es decir supone un sujeto, que muestran esa relación y es de carácter participativo (Montero, 2012, p.57)

Por consiguiente, el fin de la intervención del equipo multidisciplinario en el ingreso del adulto mayor en centros residenciales como organización gerontológica pone de manifiesto las dificultades que presenta una persona adulta mayor para el desenvolvimiento cotidiano de su vida, es por ello, que la cultura organizacional vislumbra capacidades de conducción, organización, comunicación y gerencia interna en el ámbito de visión institucional, liderazgo, logrando con ello, una intervención planificada, eficiente, adaptada a las necesidades del adulto mayor.

En este orden de ideas, Chiavenato (2011) afirma que “Las organizaciones y/o asociaciones son entidades donde la racionalidad y creatividad influyen en el logro de los objetivos y toma de decisiones, constituyendo un proceso que articula un conjunto de actividades a través de las cuales se definen las prioridades que son conducentes a consecuencias positivas o negativas sobre la evolución a lo largo del tiempo” (p.20).

Es por ello, la presente investigación, pretende como **objetivo**, analizar la cultura organizacional del equipo multidisciplinario en el ingreso del adulto mayor en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS), ya que permite considerar la actuación de las distintas disciplinas, para fortalecer la gestión estratégica y aumentar la productividad, a fin de lograr los objetivos estratégicos de la organización, de manera planificada.

De esta forma, la evaluación de gestión de la intervención del equipo multidisciplinario en el ingreso del adulto mayor es un componente condicionante en la coordinación de la organización de entidades humanas como lo son centros residenciales del INASS, ya que al estar ausente se pierde la identidad grupal, interacción, participación, sentido de pertenencia y se aleja de los objetivos

trazados lo que da inestabilidad al progreso, asimismo de posibles debilidades existente en cada área que se encuentra involucrada con este proceso.

Por consiguiente, las formas de actuación del equipo multidisciplinario más efectivas en términos de los modos de acción, busca integrar los posibles esquemas de trabajo, aprovechando los recursos disponibles para el logro de fines y propósitos determinados, por lo que se requiere de conocimientos que lo hace disponer de herramientas valiosas para un mejor desenvolvimiento.

DESARROLLO

Rivera, Carrillo, Forgiony, y otros (2018) realizaron una investigación titulada *"Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables"* en Colombia siendo su propósito realizar una revisión documental para analizar este concepto. El método utilizado fue cualitativo con un diseño bibliográfico de tipo documental, la muestra seleccionada fue de tipo teórica, y estuvo conformada por cincuenta artículos de investigación rastreados desde el año 2000 hasta el año 2017. Entre sus resultados se tiene que la cultura organizacional ha venido siendo un tema controversial para múltiples autores e investigadores, puesto que, existen variaciones teóricas entre su concepto e importancia como determinante, en cuanto a las implicaciones de la cultura organizacional en las organizaciones.

De esta manera, este estudio favorece la investigación realizada en cuanto a que la cultura organizacional en el equipo multidisciplinario en una institución de centros residenciales gerontológica vendría hacer un instrumento valioso no solo en sus concepciones sino también en la expresión de comportamientos oportunos como determinante del buen funcionamiento.

Por su parte, Barbero (2014) en su investigación titulada *"El trabajo en equipo de los equipos multidisciplinares de cuidados paliativos: análisis de la realidad española"*, planteó como objetivo general contribuir al conocimiento sobre la realidad española del trabajo en equipo en equipos de cuidados paliativos. La metodología utilizada es cuantitativa y cualitativa de investigación social, empleándose técnicas cuantitativas como la encuesta, que permiten medir numéricamente y a través de magnitudes las opiniones y actitudes de los profesionales de los cuidados paliativos, pero también el uso de técnicas cualitativas, como las entrevistas en profundidad o los grupos de discusión

permitiendo analizar discursos individuales, normas sociales y la interacción entre los profesionales de los cuidados paliativos. Las técnicas de investigación empleadas para alcanzar el objetivo mencionado, han sido la revisión bibliográfica, la encuesta, las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión.

Entre los hallazgos se tiene que cada profesional necesita de otros profesionales para hacer su trabajo, evidenciados por una dinámica multiprofesional insuficiente, aunque se aborden de manera separada todas las variables intervinientes. Asimismo, se afirmó que las distintas culturas profesionales suponen una barrera para el trabajo en equipo, siendo importante el conocimiento de roles y técnicas de trabajo del resto como también las posibles fuentes de solapamiento de competencias.

Esta investigación contribuye con los elementos que conforman a un equipo de trabajo, como lo son: la existencia de objetivos comunes, la interacción entre sus miembros, el conocimiento técnico y la competencia profesional, el compromiso y la identificación con valores comunes, la colaboración y coordinación para el desempeño de sus tareas, una buena comunicación, trasmisión de la información, por último, la existencia de dinámicas de cuidado y respeto mutuo entre sus miembros.

La investigación de Mora, C. (2014) titulada *"Cultura Organizacional en las unidades clínicas de medicina y cirugía, percibida por los profesionales de Enfermería del Hospital Universitario "Dr. Luis Razetti de Barcelona estado Anzoátegui"*, tuvo como objetivo principal determinar la Cultura Organizacional desde la percepción de los profesionales de enfermería, adscritos a las unidades clínicas de Medicina y Cirugía, del Hospital Universitario "Dr. Luis Razetti" de Barcelona, en su dimensión: Sistemas Culturales. En el contexto metodológico, se adscribe al paradigma positivista con diseño no experimental, de campo, tipo de estudio, prospectivo, transversal. La población fue conformada con treinta y tres (33) profesionales de enfermería.

Los resultados muestran que la cultura organizacional es percibida en un alto porcentaje como débil en las manifestaciones simbólicas y conductuales y fuerte en las manifestaciones estructurales. En cuanto a los aportes que trae consigo esta investigación, se debe tener en cuenta que la flexibilidad y fluidez de

la cultura organizacional, se puede moldear de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional dentro de las instituciones de salud y sus miembros, que son en este caso los profesionales de enfermería, estos harán la diferencia entre una organización y otra, ya que serán estos quienes profesen los valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, rituales y ceremonias de cada una.

En cuando a la **fundamentación teórica** del estudio se tiene *la dinámica del equipo multidisciplinario como estrategia fundamental para el ingreso del adulto mayor en Centro de Atención Gerontológica*, en esta, las instituciones organizan la dinámica laboral de manera individual, según las competencias que se demuestran a través de diversas disciplinas, haciendo necesario que dos o más personas interactúen entre ellos para conseguir determinados resultados, esto implica trabajar a través de objetivos comunes, en ocupación de roles confiriéndole complejidad, al fomentar el trabajo en equipo bajo una concepción colaborativa y cooperativa, siendo punto clave y ventaja competitiva utilizando como estrategia la comunicación, integración para la resolución de problemas.

Los distintos enfoques en el desempeño laboral contribuyen conforme a su competencia en la coordinación oportuna con los demás logrando un manejo sistemático de trabajo colaborativo e integrado de diferentes ciencias siendo relevante la intervención para potenciar los mecanismos que faciliten el cambio. Así lo sostiene Sevilla (2004) cuando expresa que equipo es “aquel grupo de profesionales de una misma y/o diversas disciplinas que se integran para trabajar en conjunto para el logro de un objetivo o fin determinado” (p.1).

Vale señalar el significado de multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y transdiciplinariedad desde su relación con el saber disciplinar, la interdisciplinariedad hace referencia a la coordinación entre los profesionales, en este nivel, es informativa, sobre determinadas situaciones de intervención profesional que se detectan y las cuales no son de competencia del profesional que refiere.

Para Núñez (2002), en la *multidisciplinariedad* las diferentes disciplinas colaboran básicamente es independiente en su labor, sin conocer el trabajo de los demás; ordinariamente, existe un director que planifica y conforma el equipo asignándole la tarea a cada miembro, quien es supervisado, para posteriormente

integrar el producto final, pero respetando las piezas de cada en su naturaleza y forma disciplinaria. (p.3). El mismo autor señala que en esa integración puede consistir en preceder los resultados con una introducción, yuxtaponerlos u ordenarlos de acuerdo a criterios y seguirlos con una serie de conclusiones casi en forma de apéndice, donde los conceptos, se mantienen dentro del ámbito de cada explicación de la disciplina es característicamente independiente (p.3)

Asimismo, expresa que la *interdisciplinariedad* es una modalidad para equipos donde se integra la información, proveniente de dos o más disciplinas para lograr comprender principios o resolver problemas, cuya solución se encuentre fuera del alcance de una disciplina en forma aislada, es decir el concepto de unidad interna de las diversas ramas del saber y sus relaciones recíprocas ocupan un lugar cada vez mayor en el análisis filosófico, metodológico y sociológico en una cierta razón de unidad de acciones y relaciones recíprocas, de interpenetraciones entre las disciplinas (p.3)

Mientras que en la *transdiciplinariedad* sus resultados buscan una cierta unificación del saber, es mucho más reciente, escasa y difícil que las anteriores, va más allá de ellas, y les añade el hecho de que está constituida por una completa integración teorética y práctica. En ella, los participantes transcienden las propias disciplinas (o las ven sólo como complementarias) logrando crear un nuevo mapa cognitivo común sobre el problema en cuestión, es decir, llegan a compartir un marco epistémico amplio y una cierta meta-metodología que les sirven para integrar conceptualmente las diferentes orientaciones de sus análisis, sobre todo, un ideal muy escasamente alcanzado hasta el momento (Núñez, 2002.p.3).

Es por ello, que la manera de trabajar en equipo amerita el carácter multidimensional, donde se integre una combinación de saberes, técnicas, actitudes, dispositivos y comportamientos orientados hacia las actividades profesionales que permiten a través de la competencia aumentar la productividad, innovación y satisfacción en la labor desarrollada; situaciones que se hacen posible por medio del conocimiento, principios, conceptos de las tareas y del funcionamiento.

Para Gutiérrez, Jiménez y Corregido (2009.p.91) en el desarrollo de los equipos de trabajo de la dinámica gerontológica, es importante señalar y definir

elementos claves en la estructura y metodología de la labor emprendida, tales como:

A) *Las normas internas de funcionamiento,* que consiste en la forma de realizar la valoración inicial, criterios de evaluación periódica, regularidad de las sesiones, establecer sistemas de toma de decisiones.

B) *Desarrollo de sistemas de registro e intercambio de información entre los profesionales*.

C) *Establecer las competencias de los diferentes profesionales*, definir lo que se espera de cada miembro, asignando labores según capacidades y competencias para evitar duplicidad o abandono de tareas, confusiones, sentimientos de desconfianza, rencillas o insatisfacción.

D) *Establecer un liderazgo*.

Asimismo, este autor señala en la dinámica de trabajo del equipo la existencia de distintas etapas siendo las siguientes:

A) *Inicial o de valoración*, tiene lugar al ingreso en la planta o durante sus primeros días de incorporación al nivel asistencial correspondiente. En esta fase se establece el contacto con el enfermo y con su familia u otros cuidadores informales. En tal sentido, la dinámica del trabajo en equipo exige el empleo de un lenguaje común y unos instrumentos de medida que permitan la monitorización y sean interpretables por todos los miembros del grupo (escalas de valoración de uso habitual en los servicios de Geriatría). Cada grupo empleará aquellos que resulten más familiares, como el índice de Barthel, Katz, test de Pfeiffer, escalas de valoración funcional y mental de Cruz Roja, etc. donde se elabora una lista de problemas por los distintos miembros del equipo.

B) *Postura en común de las diferentes valoraciones realizadas* (clínica, funcional, mental y social) con el fin de destacar los principales problemas activos. La elaboración de una lista de problemas es la forma más adecuada de reflejar y documentar el trabajo del equipo y de dirigir con eficacia los esfuerzos de los distintos profesionales.

C) *Planificación de objetivos*, para programar el tratamiento de los diferentes profesionales y para determinar los planes a seguir con cada adulto mayor, aquí la valoración de cada profesional debe acompañarse de una aproximación

pronóstica. Requiere también un diálogo entre los profesionales (que conocen qué podría hacerse) con el paciente (que decide qué se debería hacer). Después de acordar objetivos con el adulto mayor y el equipo, éstos deben trasladarse hacia la ejecución de un plan realista y factible, donde los fines deben ser individualizados, específicos, realistas, concretos y secuenciados, es decir establecidos a un plazo determinado (corto, medio y largo plazo).

D) *Evaluación* es una sesión interdisciplinaria programada, realizada con una periodicidad habitualmente semanal, el equipo se reúne para monitorizar la progresión del adulto mayor, los cambios en su situación clínica, funcional, mental y perspectiva social. Se revisan los objetivos propuestos para esa fecha y se analiza su cumplimiento, y los factores que han podido influir si éstos no se han alcanzado. (p. 92).

Ante lo expuesto podría decirse que el equipo multidisciplinario es un grupo de diferentes profesionales que laboran en un área común de forma independiente, valoran al adulto mayor, donde varias disciplinas, se auxilian con el propósito de trabajar de forma sistemática e integrada para el logro de objetivos comunes, a través las competencias de los diferentes profesionales y sus diferentes contribuciones, valoraciones y planteamientos que son enriquecidos por la implementación de la cultura organizacional en centros de atención residencial de adultos mayores.

En lo referente a la *cultura organizacional como práctica elemental del equipo multidisciplinario para el ingreso del Adulto Mayor en Centro de Atención Gerontológica***,** vale decir que, las organizaciones al igual que las personas tienen su propia personalidad, su propia forma de ser y de hacer su propia cultura. Por ello, la cultura organizacional refleja los rasgos distintivos aprendidos a través de la experiencia grupal. Son compartidos por los integrantes, en el marco de la existencia de diversas subculturas operantes dentro de la unidad social que se identifica como organización.

Según Granell y Garaway (1997), la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidos y trasmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han sido exitosos para el logro de sus objetivos (p. 2.). Asimismo, Chiavenato, (1989), sustenta que la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores,

una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización" (p. 464). Desde otro punto de vista, Guedez (1998) asevera que "la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización" (p. 58).

Lo importante en la cultura organizacional es reconocer los niveles jerárquicos que estructuran la dinámica de relaciones y ubican de forma concreta a cada empleado o trabajador, por ejemplo se expone el Organigrama del INASS en la figura 1 que sigue:

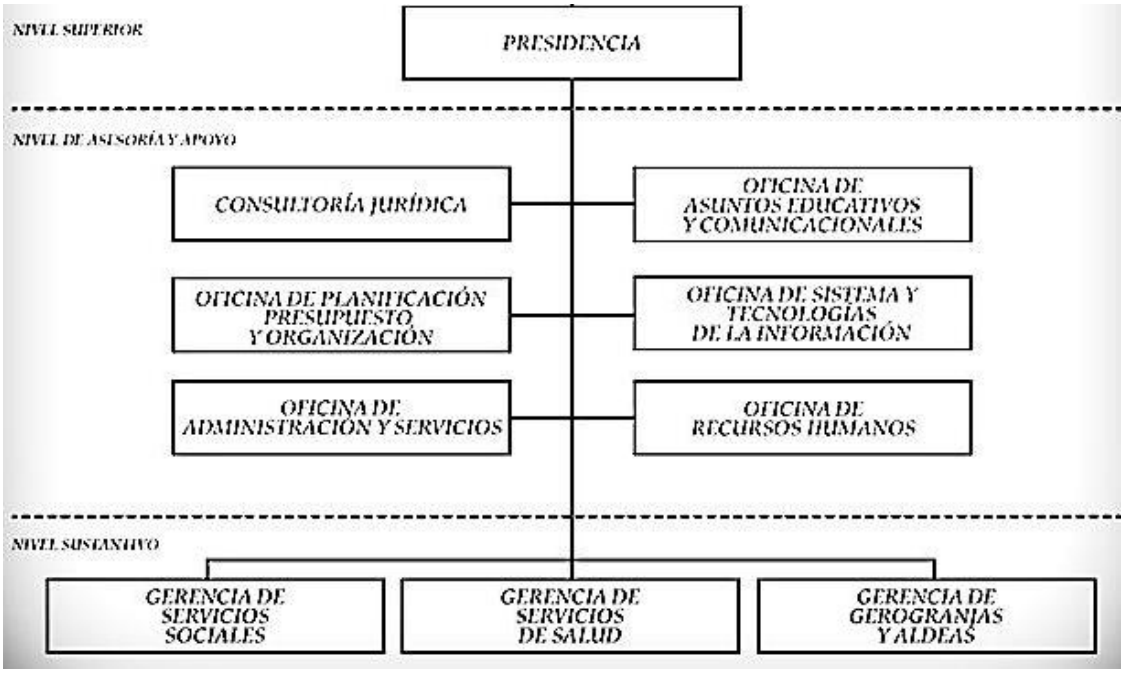


Figura 1. Organigrama del INASS. Fuente: INASS (2010). Disponible: http://www.inass.gob.ve

MÉTODOLOGÍA

El *paradigma* asumido es positivista, por eso Ricoy (2006) expresa que el "paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico", de *tipo descriptivo* que según Hurtado (1998):

> En la investigación descriptiva el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se puedan obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador un nivel más elemental, en el cual se logra una clasificación de la información en función de características comunes, y un nivel más sofisticado en el cual se ponen en relación los elementos observados a fin de obtener una descripción más detallada.

El *diseño es no experimental*, que para Kerlinger (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2006.p.149), son los estudios, como cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables, también es *transversal o transeccional*, porque se recopilan los datos en un momento, en un tiempo único. Como *técnica se usó la observación* que según Arias (2012), "…es aquella que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos" (p.69).

En cuanto al *instrumento*, se usó el cuestionario escrito, con alternativas de respuestas bajo la escala de frecuencias tipo Likert, con cinco (5) opciones de selección simple o policotómicas las cuales son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo, proyectándose un (1) ítems para cada indicador, para un total de treinta y seis (36) ítems, que llevaron a la verificación del problema propuesto.

La *población* estuvo conformada por un equipo multidisciplinario que participa en el ingreso del adulto mayor en centros residenciales del INASS, la misma estuvo comprendida por un (01) trabajador de la Gerencia de Servicios Sociales y doce (12) trabajadores de la Gerencia de Salud; por eso se asumió todo el universo y no una muestra de ella.

La *validez* se hizo a juicio de experto para evaluar los ítems en cuanto a calidad, pertinencia y precisión. La *confiabilidad* se hizo por el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de α: 0,987 "Confiabilidad Excelente" según tabla de Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad (Hernández Nieto, 2011,p.132). Para el análisis de la información se usó la estadística descriptiva que según

Orellana (2001) ofrece modos de presentar y evaluar las características principales de los datos a través de tablas, gráficos y medidas, resúmenes (p.1).

Presentación de resultados

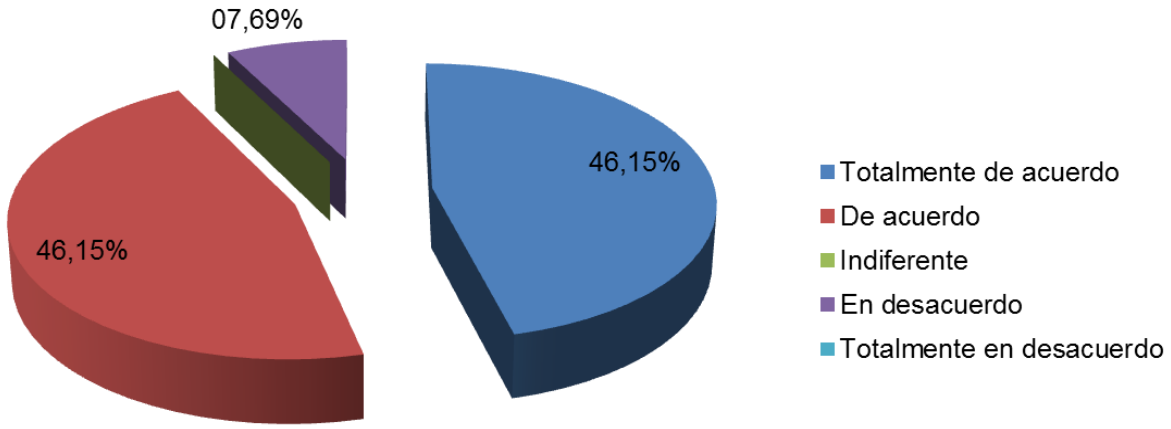


Gráfico 1. Experiencia laboral relacionada al área gerontológica que tienen los empleados del equipo multidisciplinario que labora en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)-Caracas. Fuente. Carrero (2020)

El gráfico 1 muestra los resultados obtenidos de la experiencia laboral relacionada al área gerontológica donde un 46,15% consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo para cada uno de los casos; mientras que el 07,69% están en desacuerdo. Esto pone de manifiesto la tendencia del equipo multidisciplinario del INASS al conocimiento vinculado al proceso de envejecimiento en los aspectos biológicos, psicológicos y sociales, así como sus repercusiones en la dinámica social y calidad de vida, para emprender una labor oportuna al evaluar al adulto mayor a institucionalizarse en centros residenciales, desde una perspectiva organizativa.

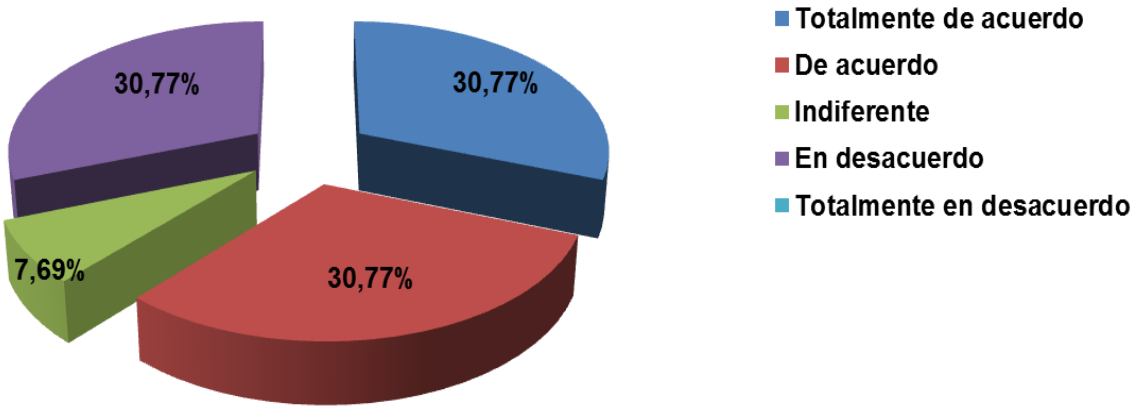


Grafico 2. Evaluación sobre el abordaje del equipo multidisciplinario que labora en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)-Caracas, en el ingreso del adulto mayor. Fuente. Carrero (2020)

En el gráfico 2 se muestra la existencia de evaluación sobre el abordaje del equipo multidisciplinario vinculado al ingreso del adulto mayor en centros residenciales del INASS donde un 30,77% está totalmente de acuerdo que existe una evaluación sobre el abordaje del equipo multidisciplinario vinculado al ingreso del adulto mayor en centros residenciales del INASS, el 30,77% está de acuerdo y con este mismo porcentaje quienes consideran están en desacuerdo; mientras que un 07,69% le es indiferente.

Este parámetro institucional del funcionamiento organizacional del INASS sirve de sustento fundamental como componente condicionante en el ingreso del adulto mayor en el centro residencial, ya que al no estar presente se pierde la misión y visión y se aleja de los objetivos trazados que valoren los distintos procesos de la institucionalización y su sinergia. De lo antes expuesto, se hace necesaria la puesta en práctica de mecanismos que midan la evolución de las distintas actuaciones de los miembros que conforman el equipo multidisciplinario con el propósito de establecer los correctivos pertinentes en el tiempo oportuno.

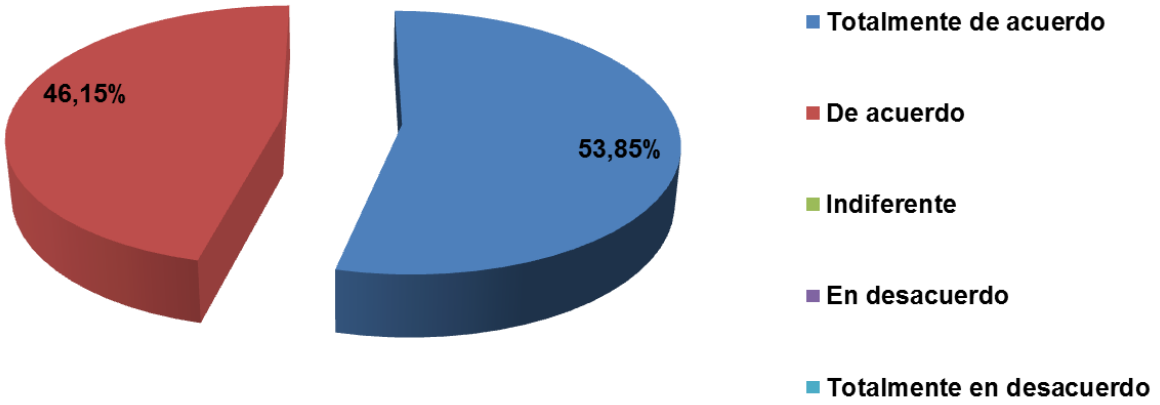


Grafico 3. Normativa legal vinculada con la atención del adulto mayor, que tienen los empleados del equipo multidisciplinario que labora en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)-Caracas

En el gráfico 3 respecto a la normativa legal vinculada con la atención del adulto mayor de la institución, los resultados obtenidos reflejan que el 53, 85% está totalmente de acuerdo, mientras que el 46,15% está de acuerdo. Esto tiene una influencia positiva, ya que un gran porcentaje del equipo multidisciplinario encaminan sus prácticas gerontológicas por pautas legales que mantienen el orden organizacional dentro de la institución relacionadas al desenvolvimiento óptimo entre las distintas disciplinas en la labor destinada a considerar el abordaje del ingreso del adulto mayor en el centro residencial del INASS.

Siendo importante, ya que las normas se refieren a los estándares de comportamiento aceptables dentro de un grupo que son compartidos por sus miembros. Indican a los miembros qué deben y no deben hacer en determinadas circunstancias. En el entorno laboral, las normas más importantes contemplan el proceso relacionado con el desempeño (Aguirre, 2014, p.06.)

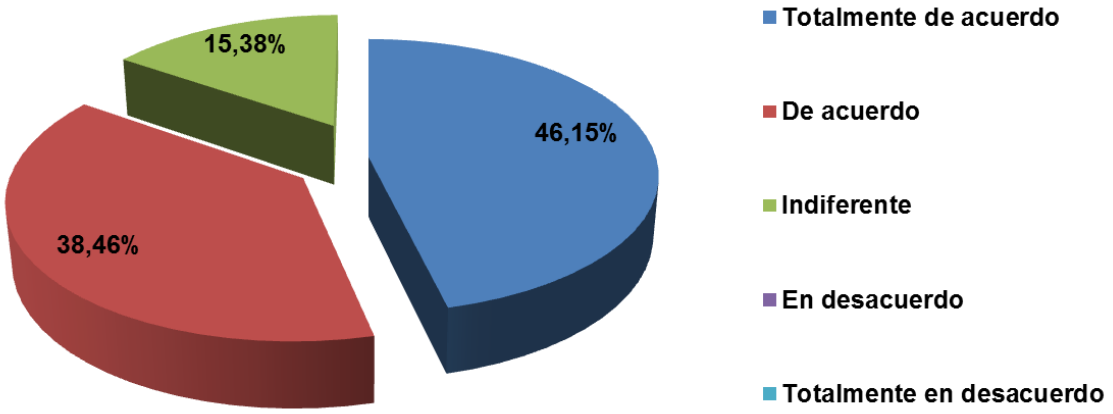


Grafico 4. Participación en la formulación de políticas organizacionales, de los empleados del equipo multidisciplinario que labora en centros residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS)-Caracas.

En cuanto al gráfico 4, sobre la participación en la formulación de políticas organizacionales de la institución, el 46,15% está totalmente de acuerdo, el 38,46% está de acuerdo, mientras que el 15,38% es indiferente; esta organización en su tendencia desea formar parte activa en estrategias organizacionales, pero llama la atención de un pequeño grupo que se muestra indiferente podría deberse a la falta de disposición lo que compromete la direccionalidad en cuanto al desempeño logro de objetivos.

Definir las políticas organizacionales fortalece la atención del adulto mayor, allí radica el valor de participar en la formulación para la búsqueda de mejoras en los servicios dirigidos a esta población. Esta participación cobra importancia por la transición demográfica que conlleva el envejecimiento de la población, traduciéndose en una transición epidemiológica caracterizada por la presencia de enfermedades crónico degenerativas no transmisibles que pueden generar condiciones de discapacidad, dependencia funcional y codependencia, convirtiéndose en un reto para la formulación de políticas que en el marco del informe mundial sobre el envejecimiento y salud de la Organización Mundial de la Salud, se debe traducir en servicios de cuidado a largo plazo como una prioridad en salud pública y un derecho fundamental para las personas adultas mayores (OMS 2015)

CONCLUSIONES

La cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico en el conjunto de subsistemas de una organización que permite a los equipos multidisciplinarios potenciar las capacidades intelectuales e intercambio de ideas dentro de las distintas áreas del conocimiento en el trabajo. Dicho esto, en razón de los resultados obtenidos puede afirmar que:

Las distintas disciplinas que conforman el equipo para el ingreso del adulto mayor están en disposición para la búsqueda de solución a los problemas existentes en el equipo de trabajo haciendo posible la evolución del mismo, sobre todo porque comparten funciones de forma sistemática e integrada para hacer posible la unificación de criterios para la institucionalización del adulto mayor, estableciendo prioridades al incorporarlo o no en la asistencia ofertada.

En relación a la evaluación se tiene que, al momento de abordar a un adulto mayor para su posterior ingreso en un centro residencial, la mayoría de las veces no se hace el seguimiento oportuno, lo que muestra que existen insatisfacciones o desacuerdos con la evaluación y control que lleva a cabo la institución.

No todas las disciplinas cuentan con tiempo suficiente para llevar a cabo las pautas de intervención del equipo interdisciplinario para el ingreso del adulto mayor en el centro residencial del INASS, lo que trae como consecuencia demoras e improvisaciones.

Existe la necesidad de reconocimiento de la labor de los profesionales del equipo multidisciplinar en especial resaltar la participación del gerontólogo en el proceso de ingreso del adulto mayor a la institución sobre todo con la aplicación de los instrumentos de valoración gerontológica.

RECOMENDACIONES

- Dar continuidad a investigaciones vinculadas a la intervención del equipo multidisciplinario en el ingreso del adulto mayor en diferentes centros residenciales con el propósito de conocer las necesidades existentes.
- Diseñar programas de orientación gerontológica, vinculado a los procesos organizacionales del equipo multidisciplinario que labora en beneficio del adulto

mayor, con la finalidad de habilitar un espacio de convergencia institucional donde los profesionales de las diferentes disciplinas, con el fin de actualizar, evaluar y controlar su desempeño profesional dirigido a la atención del adulto mayor.

- Capacitar e incentivar de forma periódica al equipo multidisciplinario que labora en centros residenciales del adulto mayor que motiven y ofrezcan diversas alternativas de participación en las actividades organizacionales, aprovechando capacidades y potencialidades para ajustar pautas en el ingreso del adulto mayor.
- Fortalecer al equipo multidisciplinario mediante la discusión de temas relacionados con las actividades propias de la Institución, con el objetivo de detectar fallas u oportunidades de mejora considerando la participación de todos en la generación de estrategias.
- Realizar diagnósticos continuos de las condiciones del equipo multidisciplinario, con el objetivo de detectar la asignación de tareas en función de cada una de sus competencias y habilidades en las distintas disciplinas.
- Fomentar la autoevaluación y evaluación colectiva referida a varios aspectos de la organización para favorecer el desarrollo óptimo de los procesos gerenciales que beneficien al adulto mayor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012*). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica.* Disponible en URL: https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf (Consultado el 17 de Febrero de 2020)

Aguirre, R. (2014). *Integración y Trabajo en Equipo*. Disponible en URL: http://www.cmicvictoria.org/wpcontent/uploads/2012/06/Gui%C2%A6%C3%BCa-Integracio%C2%A6%C3%BCn-y-Trabajo-en-Equipo.pdf (Consultada el 20 de Mayo de 2020).

Barbero, J. (2014). *El trabajo en equipo de los equipos multidisciplinares de cuidados paliativos: análisis de la realidad española*. Disponible en URL: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283366/jjbg1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado el 03 de Marzo de 2020). España.

Bazo y García. (2006). *Envejecimiento y sociedad: una perspectiva internacional.* Segunda edición. España. Editorial medica panamericana.

Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México, Mc. Graw-Hill Interamericana de México: S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* Disponible en URL:https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado (Consulta el 09 de febrero de 2020)

Granell, E.; y Garaway, D. *(*1997*). Éxito Gerencial y Cultura. Retos y oportunidades en Venezuela.* Disponible en URL: https://books.google.co.ve/books/about/Exito_gerencial_y_cultura.html?id=ur1EAAAAYAAJ (Consulta el 10 de febrero de 2020).

Guedez, V, (1998). *"Gerencia Cultura y Educación"*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos/ Clacdec, p. 58.

Gutiérrez, C; Jiménez, C y Corregidor, A (2007). *Equipo multidisciplinar*. Disponible en URL: https://www.segg.es/download.asp?file=/tratadogeriatria/PDF/S3505%2007_I.pdf (Consulta el 02 de Diciembre de 2018).

Hurtado, S. (1998). *"Matrisocialidad".* Caracas: Edición Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela.

Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* Disponible en URL: https:// https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf (Consultado el 19 de Febrero de 2020)

Montero, M. (03/2012). *El Concepto de Intervención Social desde una Perspectiva Psicológico-Comunitaria*. Disponible en URL: http://revistas.unam.mx/index.php/mecedupaz/article/viewFile/30702/28480.RevistaMEC-EDUPAZ,UniversidadNacionalAutónomadeMéxico/Reserva04-2011-040410594300-203_ISSNentrámiteNo.I (Consulta el 4 de junio de 2020).

Mora, C. (2014). *Cultura Organizacional en las unidades clínicas de medicina y cirugía, percibida por los profesionales de Enfermería del Hospital Universitario "Dr. Luis Razetti de Barcelona. Edo. Anzoátegui"*. Disponible en

URL: http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/17926/1/CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LAS%20UNIDADES%20CLINICAS%20DE%20MEDICINA%20Y%20CIRUGIA%20PERCIBIDA%20POR%20LOS%20PROFESION.pdf (Consulta el 09 de abril de 2020).

Núñez, S. (2002). *"Enfoque Multi, inter y transdisciplinario en el desarrollo social"*. Disponible en URL: http://www.ilustrados.com/tema/11346/Enfoque-Multi-intertransdisciplinario-desarrollo-social.html (Consulta el 10 de abril de 2020).

Ricoy, M.C. (2006) *La prensa como recurso educativo*. Disponible en URL: https://www.redalyc.org/pdf/140/14002407.pdf Revista Mexicana de Investigación Educativa, v. 10, n. 24, p. 125-163. (Consultado el 19 de Febrero de 2020).

Orellana, L. (2001). *Estadística descriptiva*. Disponible en URL: https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf (Consultado el 17 de Febrero de 2020).

Rivera, D.; Carrillo, S.; Forgiony, J.; y otros (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*. Disponible en URL: https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf Revista espacios. Vol. 39 (Nº22) Colombia.

Sevilla, K. (2004). *Intervención en Equipos Interdisciplinarios, Multidisciplinarios y Transdisciplinarios: Reconstrucción de experiencia profesional.* Disponible en URL: https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_60613_60613.pdf,p.1 (Consulta el 4 de Julio de 2020)