

FORMACION DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN LAS ACADEMIAS DEL IPN.

MANUEL LÓPEZ MEDINA; PRESIDENTE DE LA ACADEMIA DE CONTROL DE CALIDAD DE LA UPIIICSA, IPN; anu_12_12_12@yahoo.com.mx TEL 56242000, EXT 70360.

TEMA: FORMACION DEL PERSONAL DOCENTE.

RESUMEN

Esta investigación está centrada en el trabajo que se realiza dentro de las academias de nivel superior y medio superior del IPN, con la finalidad de que se transformen de grupos de trabajo desarticulados y poco comprometidos en equipos de trabajo de alto desempeño con objetivos, valores y procedimientos en común. La investigación se inicia con un análisis en las academias del IPN continuándose con el establecimiento de las causas y factores involucrados. Finalmente se da una propuesta de estrategias para eliminar las causas del mal desempeño, estableciendo métodos y procedimientos que mejoren el trabajo de estas academias.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo se ha convertido en el medio principal por el cual las instituciones, organizaciones y grupos modernos pueden alcanzar sus objetivos.

Las instituciones de todo el mundo se han estado preocupando cada vez más en satisfacer de la mejor manera las necesidades de sus beneficiarios de cualquier tipo que sean: estudiantes, pacientes, profesores o clientes.

Se debe lograr que un grupo de trabajo se convierta en un equipo de trabajo, por que el grupo de trabajo es solamente una serie de personas que trabajan juntas, mientras que en un equipo de trabajo hay una comunicación continúa entre sus miembros y comparten los mismos objetivos, valores y tareas que los conducen a mejores logros.

Equipo de trabajo de alto desempeño es un conjunto de individuos interdependientes, que tienen habilidades complementarias y están comprometidos a compartir objetivos significantes y metas específicas, teniendo una cultura de trabajo colaborativo, con responsabilidades y roles claros, manteniendo entre si la responsabilidad del desempeño del equipo.

Las razones para trabajar en equipos de alto desempeño son entre otras:

- Se pueden consumir proyectos amplios y complejos
- Los equipos de trabajo tienen capacidad para lograr mejores resultados
- Se pueden obtener análisis más profundos y veraces
- En equipo se logra mayor creatividad y crecimiento
- Se mejora notablemente la calidad en el servicio o en la productividad

Los equipos de trabajo se desarrollan de acuerdo a un plan propio, pasando por varias fases o etapas, como:

- Formación del equipo de trabajo
- Turbulencia en el inicio del trabajo en equipo
- Establecimiento de una normatividad
- Ejecución de las tareas por parte del equipo y sus integrantes
- Retroalimentación de los resultados obtenidos
- Mejoramiento continuo en base a los logros alcanzados

En el ámbito educativo también los grupos de trabajo se deben convertir en equipos de trabajo de alto desempeño, para beneficio de los estudiantes, profesores y la labor académica en general.

Los problemas que se deben identificar y eliminar en el equipo de trabajo de alto desempeño son entre otros : bajo cumplimiento y baja productividad, confusión de roles y duplicación de funciones, objetivos no claros, bajo o nulo compromiso con el trabajo, bajo nivel de innovación y monotonía, baja iniciativa y escasa construcción de ideas, problemas de liderazgo y autoridad, los miembros no se escuchan entre sí por mala comunicación, decisiones e instrucciones no entendibles y falta de reconocimiento al desempeño de los miembros.

ANÁLISIS

Características de la investigación:

Tipo de estudio: es una investigación descriptiva, porque no se pretenden comparar los resultados entre sí, sino solo describir a la población.

Es una investigación prospectiva: porque la recolección y análisis de los datos se realizaran después de la planeación de la misma.

Es transversal: por que las variables sobre las opiniones de los profesores se midieron una sola vez, sin pretender evaluar la evolución de las mismas.

Es observacional: porque de acuerdo a las interferencias del investigador, las variables no fueron modificadas a voluntad propia.

Población objetivo: profesores que imparten la materia de control de calidad en el quinto semestre de la licenciatura de ingeniería industrial de la UPIICSA

Población en estudio: profesores de la materia de control de calidad

Criterio de inclusión: profesores que imparten la asignatura de control de calidad y acepten participar libremente en el estudio.

Criterio de exclusión: no se aplico en este caso.

Diseño del instrumento de recolección de información.

En esta encuesta de opinión los profesores expresaron como es el trabajo en equipo en sus respectivas academias no refiriéndose únicamente a ellos mismos, si no a lo que piensan acerca de los demás docentes de su academia.

La encuesta puede realizarse de dos maneras:

Sin muestreo, caso en el que se estudia a toda la población.

Por muestreo, caso en el que se estudia parte de la población.

En este estudio se utiliza la encuesta sin muestreo, que representa las características de la población seleccionada.

El cuestionario fue formulado sobre aspectos que permitieran una adecuada relación de las preguntas.

La información que genera el instrumento de recolección de los datos, una vez que haya sido aplicado, permitirá conocer la opinión de los profesores sobre el trabajo en equipo en sus academias.

Criterios de evaluación en la encuesta

Para diagnóstico son evaluaciones

De 0 a .9 nulo

De 1 a 2.9 malo

De 3 a 4.9 deficiente

De 5 a 6.9 regular

De 7 a 8.9 bueno

De 9 a 10 excelente

Para causas son puntuaciones

De 0 a .9 nunca

De 1 a 2.9 hay poco

De 3 a 4.9 en ocasiones

De 5 a 6.9 si hay

De 7 a 8.9 mucha

INVESTIGACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ACADEMIAS

Academia _____ Escuela _____ Fecha _____

Instrucciones: Por favor marque con una X una opción de acuerdo a su opinión

¿Cómo considera que es el trabajo en equipo en su academia?						
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Nulo (0)	Malo (2)	Deficiente (4)	Regular (6)	Bueno (8)	Excelente (10)	TOT.
¿Qué tan productivo y útil considera el trabajo en equipo en su academia?						
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Nulo (0)	Malo (2)	Deficiente (4)	Regular (6)	Bueno (8)	Excelente (10)	TOT.

¿Qué factores considera que hay en su academia en el trabajo en equipo?

0 2 4 6 8 10 Total puntos

Indiferencia al trabajo en equipo

Nunca	Hay poca	Ocasiones	Si hay	Mucha	En exceso	TOTAL
-------	----------	-----------	--------	-------	-----------	-------

Celos y envidias profesionales

Nunca	Hay poca	Ocasiones	Si hay	Mucha	En exceso	TOTAL
-------	----------	-----------	--------	-------	-----------	-------

Luchas de autoridad y poder dentro de la academia

Nunca	Hay poca	Ocasiones	Si hay	Mucha	En exceso	TOTAL
-------	----------	-----------	--------	-------	-----------	-------

Falta de disciplina para trabajar en reuniones de academia

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

No intercambio de materiales y conocimientos entre los miembros

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

Falta de conocimiento suficiente acerca de la asignatura impartida

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

Carencia del perfil necesario en el profesor para la materia asignada

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

|

Desconocimiento del Reglamento de academias del IPN en la academia

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

Falta de reconocimiento a los docentes por su desempeño

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso TOTAL

Desconocimiento de técnicas de trabajo en equipo

Nunca Hay poca Ocasiones Si hay Mucha En exceso

CONCLUSIONES

Resultados obtenidos del diagnóstico

1. ¿Cómo considera que es el trabajo en equipo en su academia?

Evaluación de 5.8 que significa regular.

2. ¿Qué tan productivo y útil considera el trabajo en equipo en su academia?

Evaluación de 6.47 que significa regular.

Análisis de las causas del trabajo en equipo actual en las academias del IPN

3. Indiferencia al trabajo en equipo: 4.97 significa en ocasiones. Los profesores carecen de motivación suficiente, desconocen los beneficios del trabajo en equipo y que el trabajo colaborativo es parte de las actividades académicas a realizar dentro de las academias, de acuerdo con el reglamento de academias en su capítulo IV, artículos 22 al 34 y sus transitorios.

4. Celos y envidias profesionales: 5.71 significa si hay. Se crea un ambiente de celos y envidias de índole profesional por el hecho de que llegan nuevos docentes que son favorecidos con posibilidades de poder elegir los mejores horarios, las materias que ellos prefieren impartir y los grupos que tienen el menor índice de reprobación.

5. Luchas de autoridad y poder dentro de las academias: 6.41 significa regular. La presidencia de academia representa puntos para promoverse, cambiar de categoría, obtener las becas de investigación y de desempeño académico y la posibilidad de incrementar sus horas y una mejora económica.

6. Falta de disciplina para trabajar en reuniones de academia: 5.36 si hay. Principalmente por que el presidente de academia desconoce sus funciones y no convoca de acuerdo al reglamento, no lleva un orden del día, no levanta minuta por cada reunión, las reuniones no tienen formalidad.

7. No intercambio de materiales y conocimientos entre los miembros: 5.13 si hay. Los profesores que elaboran los materiales no los comparten, limitándose a los libros de texto que existen en el mercado y a la improvisación de los temas.

8. Falta de conocimiento suficiente acerca de la asignatura impartida: 5.32 si hay. Va de la mano con la carencia del perfil que el profesor requiere para impartir la asignatura, ya que si no es de su área de conocimiento, el docente improvisara los contenidos temáticos o repetirá el libro de texto que pide a los alumnos como material de apoyo.

9. Carencia del perfil necesario en el profesor para impartir su asignatura: 5.28 si hay. Se debe principalmente a la entrada y salida de nuevos docentes a las academias, los cuales no cubren el mínimo de los requisitos que contempla el reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal académico en sus capítulos III Y IV, artículos 17,18, 19, 20, 21, los cuales mencionan que la convocatoria para contratar al profesorado faltante sea de acuerdo al perfil solicitado en ella.

10. Desconocimiento del reglamento de academias del IPN por parte de los profesores: 5.65 si hay. Son pocos los docentes que conocen el reglamento de academias para saber como debe trabajar adecuadamente cada academia, así como conocer sus derechos y obligaciones.

11. Falta de reconocimiento a los profesores por su desempeño: 5.72 si hay. El reconocimiento al docente suele ser muy selectivo. A todos los integrantes de la academia se les indica que deben asesorar, preparar y calificar trabajos de alumnos y el merito de estos trabajos casi siempre es para aquel profesor que no estuvo involucrado en el trabajo real con el alumno, sino que simplemente por ser el presidente de academia o amigo del mismo es el que figura y al cual se le da el reconocimiento y quienes realmente trabajaron no son reconocidos, principalmente cuando se trata de eventos fuera del plantel como por ejemplo: los Inter politécnicos, los concursos para leer la "Ciencia desde México" y foros académicos.

12. Desconocimiento de técnicas de trabajo en equipo en la academia: 5.80 si hay. A los docentes les es muy difícil integrarse como equipos de trabajo por varios vicios existentes en las academias, que ya fueron expuestos en los puntos anteriores. Los docentes consideran que uno de los puntos fundamentales por los que no logran integrarse en equipos de trabajo es por el desconocimiento de ¿Cómo hacerle para trabajar en forma conjunta teniendo un mismo objetivo?

Las calificaciones desde la primera pregunta hasta la última, se encuentran en rangos deficientes o regulares, indicándonos la carencia del trabajo en equipo en las academias, que redundará en una baja productividad, impactando negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en altos índices de reprobación.

Recomendaciones para la formación de equipos de trabajo de alto desempeño en las academias del IPN.

Lograr que los docentes conozcan detalladamente el reglamento de academias del IPN.

Lograr que los docentes conozcan el manual de procedimientos correspondiente.

La adquisición de habilidades para el trabajo en equipo en las academias, mediante cursos especiales.

El reconocimiento de parte de las autoridades de las escuelas por el trabajo en equipo desarrollado en las academias.

BIBLIOGRAFIA

Barteman Scout A. Administración, una ventaja competitiva. Mc Graw Hill. México 2006 .

Goleman Daniel. La inteligencia emocional en la empresa. Vergara. México 2000.

Jarillo José Carlos, Dirección estratégica. Mc Graw Hill. México 2008.

Levine Terri. Coaching para una vida extraordinaria. Panorama. México 2008.

Michel Guillermo. Aprende a aprender. Trillas. Mexico 2008.

UPIICSA-IPN. Diplomado en desarrollo de habilidades para la alta dirección. México 2009.

