

Artículo Original

Trabajo colegiado de un Comité de Reforma Curricular desde el Círculo de la Innovación, Licenciatura en Educación Física

College work of a Curriculum Reform Committee from the Circle of Innovation, Bachelor's Degree in Physical Education

María del Carmen Zueck Enríquez¹, Humberto Blanco Vega¹, Gabriel Gastélum Cuadras¹, Juan Cristóbal Barrón Lujan¹ y Ma. Concepción Soto Valenzuela^{1,*}

¹ Facultad Ciencias de la Cultura Física, Universidad Autónoma de Chihuahua, México

* Autor de Correspondencia: masoto@uach.mx

Resumen: Las Instituciones educativas, desde la producción global del conocimiento reconocen la necesidad de integrar equipos altamente efectivos, en el rubro de planeación, implementación y evaluación de planes de estudio, la eficacia de estos equipos son un factor clave para el aseguramiento de la calidad en la formación de universitarios. Objetivo: identificar qué perfil desempeñan los integrantes del comité de reforma curricular de la LEF/UACH, desde la perspectiva de equipos altamente efectivos. Metodología: estudio mixto descriptivo, donde se aborda el tema de la dinámica que se da en un proceso de actualización de un plan de estudios, proyecto que demandó la integración de un Comité de Reforma Curricular. Se aplicó el Inventario de Estilos de Solución Creativa de Problemas, con el método SYMPLEX, que ofrece la definición de cuatro tipos de perfiles con la premisa que son los que deben interactuar en equipos altamente efectivos para lograr los objetivos y metas que se proponen. Participaron 17 profesores integrantes del CRF. Resultados: el perfil más dominante fue el de optimizador con un 35%, seguido del perfil de implementador con un 28%; el perfil generador de ideas se reportó con un 28%, en tanto que, el perfil de conceptualizador se encontró con el porcentaje más bajo, apenas un 9%. Conclusiones: identificar fortalezas y áreas de oportunidad en equipos que buscan ser altamente efectivos promueve una interacción de trabajo saludable, de respeto en el sentido de reconocer el perfil de cada uno de los integrantes en la pertinencia de asignación de tareas.

Palabras Clave: Trabajo en equipo; reforma curricular; perfiles creativos; toma de decisiones; educación física; docentes.

Abstract: Introduction: educational institutions, from the global production of knowledge, recognize the need to integrate highly effective teams in the planning, implementation and evaluation of curricula; the effectiveness of these teams is a key factor for quality assurance in the education of university students. Objective: to identify the profile of the members of the curriculum reform committee of the LEF/UACH, from the perspective of highly effective teams. Methodology: mixed descriptive study, which addresses the dynamics of a curriculum updating process, a project that demanded the integration of a Curricular Reform Committee. The Creative Problem Solving Styles Inventory was applied, using the SYMPLEX method, which offers the definition of four types of profiles with the premise that they are the ones that must interact in highly effective teams to achieve the objectives and goals proposed. Seventeen professors who are members of the CRF participated. Results: the most dominant profile was the optimizer profile with 35%, followed by the implementer profile with 28%; the idea

generator profile was reported with 28%, while the conceptualizer profile was found with the lowest percentage, only 9%. Conclusions: identifying strengths and areas of opportunity in teams that seek to be highly effective promotes a healthy work interaction, respectful in the sense of recognizing the profile of each of the members in the relevance of task assignment.

Keywords: Teamwork; curricular reform; creative profiles; decision making; physical education; teachers.

Cómo Citar: Zueck, M.C., Blanco, H., Gastélum-Cuadras, G., Barrón-Luján, J.C. y Soto, M.C. (2024). Trabajo colegiado de un Comité de Reforma Curricular desde el Circulo de la Innovación, Licenciatura en Educación Física. *Revista Mexicana de Ciencias de la Cultura Física*, 3(9), 59-72. DOI: 10.54167/rmccf.v9i3.1562

Recibido: Junio 2024

Aceptado: Julio 2024

Publicado: Agosto 2024

Introducción

La dinámica del mundo actual tiene una influencia significativa en los cambios políticos, económicos y sociales, situación que impacta en los ambientes educativos, específicamente en la actualización permanente de sus procesos en todo orden. El tema que nos ocupa es inherente a lo que implica un proceso de reforma curricular cuyo propósito es revisar sistemáticamente la oferta educativa a través de procesos de rediseño curricular (Mora-Barboza y Ariñez-Castel, 2019). Las instituciones de educación superior adquieren el compromiso de contribuir a objetivos globales, orientados a metas integradoras e indivisibles con el fin de garantizar sustentabilidad, bien común, equidad a través de enfoques universales transformadores e inclusivos (UNESCO, 2017).

Los procesos de reforma curricular conllevan una gran complejidad, la movilización de saberes de un grupo de actores comprometidos con la calidad educativa se enfrentan a toma de decisiones creativas, que demanda la organización de equipos de trabajo altamente efectivos capaces de atender los retos y desafíos que se presentan en la actualización y/o reestructuración de un plan de estudios.

En el sistema de educación, el trabajo colaborativo (TC), se considera como una de las mejores estrategias para el éxito en toma de decisiones colegiadas (Guerrero et al., 2018). El TC es una metodología que se desarrolla en diferentes campos, en ambientes educativos se aplica para movilizar saberes, para el progreso del conocimiento y el desarrollo de competencias en los actores del quehacer educativo (Cerdas et al., 2018), el TC da la oportunidad de la interacción entre los individuos, de trabajar juntos ante los desafíos en la solución de problemas tomando decisiones conjuntas no individuales, con objetivos comunes generando la participación equitativa (Morales-Cortés y Tello-Contreras, 2020). En la comunidad educativa el TC, forma parte de las políticas y objetivos institucionales (OECD/CAF/ECLAC, 2016).

El trabajo colaborativo es inherente en toda entidad educativa, da la posibilidad de una labor conjunta que se identifica con trabajo en equipo entre pares y entre colegas (Díaz y Santos, 2021). En ambientes educativos, participar en proyectos desarrollando trabajo colegiado es un esfuerzo que lleva a los docentes a la reflexión, a la auto observación y la autocrítica que pueden conducir a la redefinición de su labor educativa y a procesos de mejora continua (Aguirre y Barraza, 2021).

El trabajo colegiado es un espacio de reflexión de los profesores, que permite generar propuestas para la resolución de una gran diversidad de problemas educativos (Martínez et al., 2019), es un medio para el intercambio de experiencias, que puede fortalecer el trabajo de academias y como consecuencia la calidad educativa para una mejor formación integral de los estudiantes (Becerra-Chávez y Hernández-Hernández 2018).

Los procesos educativos requieren actualización constante en respuesta al mundo dinámico actual, es imprescindible que la toma de decisiones no sea unilateral, es decir el TC permite el aseguramiento de cambios, con la ventaja de que no sea un solo individuo quien decida, esto ofrece por demás calidad y ambientes saludables entre los integrantes de un equipo de trabajo (Revelo et al., 2018). El TC, crea un alto grado de responsabilidad y compromiso por parte de los integrantes de un equipo, lo que hace necesario que se reconozcan de acuerdo a sus atributos ante las tareas asignadas, para lo cual se pueden aplicar diferentes estrategias, como la caracterización de perfiles, (como fue el caso en el presente estudio), estos esfuerzos pueden abonar al respeto, reconocimiento, ambientes más saludables en la dinámica de los trabajos que se desarrollan en proyectos tan complejos como una reforma curricular.

Un equipo altamente efectivo no se hace solo, sus integrantes cumplen cada uno con una función, aquel que sobresale es el líder, el cual tiene mucha influencia; es de suma importancia buscar y encontrar a una persona que sea capaz de sacar lo mejor de cada individuo y por supuesto de todo el equipo en conjunto, esto se refiere a encontrar un buen líder (Alcaraz, 2017).

Sin embargo, no es una tarea fácil la integración de equipos de trabajo, se requiere crear y mantener sinergia y empatía para que los proyectos lleguen a un buen término; lograr los resultados deseados hace imprescindible atender diferentes factores, como fue el caso del Comité de Reforma Curricular (CRF), que se exploró en este estudio y que ahora se citan a continuación: a) La propuesta del equipo fue aprobado por la autoridad académica b) Compromiso de las autoridades con el Comité de Reforma Curricular: reconocimiento, infraestructura, equipo, materiales, organización de horarios, etc. c) Para la integración del equipo de trabajo se seleccionaron docentes que habían mostrado identidad y compromiso en procesos académicos de la institución d) Mostrar respeto y discrecionalidad ante las ideas que se debaten y ante los resultados encontrados e) Responsabilidad con las tareas que se deriven del proceso, f) competencia para trabajar en equipo y en procesos colegiados, g) Actualización y experiencia de los docentes que aseguraran

representatividad, al menos en un área curricular del plan de estudios. h) Para pertenecer al comité fue indispensable que cada docente tuviera carga docente en el plan de estudios. i) Mostrar interés por actualizarse en temas relacionados: diseño, organización y evaluación curricular, tendencias en el campo de la cultura física, entre otros) mostrar actitudes para promover intercambio de experiencias con expertos en el orden disciplinar y pedagógico.

Así pues, los ambientes educativos deben identificarse con la generación de propuestas compartidas de trabajo colegiado, acompañadas de procesos de reflexión de la acción y comportamientos que se observen en los ambientes escolares, dando la oportunidad que los miembros sean protagonistas y se comprometan con su trabajo (Gutiérrez y Sánchez, 2022). Por otra parte, el trabajo colegiado es una estrategia de gran relevancia para el intercambio de experiencias y conocimiento de los profesores, que tendrán impacto en la formación de los estudiantes, y obviamente en propuestas educativas de calidad (Martínez et al., 2019).

Objetivo general

Identificar qué perfil desempeñan los integrantes del comité de reforma curricular de la LEF/UACH, desde la perspectiva de equipos altamente efectivos, mediante la aplicación del instrumento Inventario de Estilos de Solución Creativa de Problemas del Dr. Basadur, para brindar información a los integrantes del ET y así coadyuvar a mejorar su efectividad en el trabajo colaborativo del comité.

Métodos

Las unidades de análisis fueron un grupo de 17 docentes integrantes de un CRF de la Licenciatura en Educación Física de la Universidad Autónoma de Chihuahua (LEF/UACH). El CRF desde su integración se registró con veinte profesores, identificado como un grupo colegiado oficialmente aprobado por la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias de la Cultura Física (FCCF).

Para pertenecer al comité, la Secretaría Académica estableció los siguientes criterios y compromisos ante los retos y tareas que implica un proyecto de reforma curricular, Grupo seleccionado por la autoridad académica.

Unidades de análisis, criterios para su inclusión:

- Identidad y compromiso con la institución.
- Competencia para trabajar en equipo y en procesos colegiados.
- Madurez y respeto en los procesos de construcción (discusión, contenido).
- Responsabilidad con las tareas que se deriven del proceso.

- Con formación y experiencia con al menos un área curricular del plan de estudios.
- Tener intervención como docente en la Licenciatura en Educación Física.
- Atender al análisis y reflexión de información en los temas de diseño, evaluación curricular, procesos de reforma, tendencias en el campo de la cultura física, entre otros.
- Puntualidad en las sesiones colegiadas.

Investigación descriptiva, cualitativa de tipo mixto, con un diseño de investigación acción participativa, justificada en resolver una problemática específica en un grupo colegiado académico. Es un diseño básico, centrado en el aprendizaje respecto a formas de resolver problemas, desde un diseño participativo resaltando la colaboración equitativa del grupo, como problemática genérica la identificación de los perfiles de sus integrantes, especificados en el rubro de instrumentos.

Hacer investigación cualitativa por sí misma sugiere niveles de subjetividad en las respuestas, sin embargo, en este estudio se utilizó una herramienta aplicada a docentes que por diferentes motivos tienen claridad respecto a su intervención en los trabajos de reforma curricular.

Se debe resaltar que para la investigación cualitativa contextualizar el fenómeno es indispensable en todo el proceso investigativo; las técnicas de generación de la información deben estar acordes con el contexto y las necesidades de los sujetos investigados y el análisis de la información debe estar basado en el contexto específico, por lo que desde esta perspectiva no es posible la generalización de los resultados, sino la comprensión del fenómeno investigado.

Se utilizó el instrumento de análisis psicométrico Inventario de Estilos de Solución Creativa de Problemas (CPSP), respaldado con más de veinte años de investigación de su autor (Basadur et al., 2017), con el que es posible determinar el estilo con el que una persona suele afrontar a la hora de resolver con creatividad un problema complejo.

El CPSP, está basado en un sistema de innovación creativa que considera perfil personal de los participantes, habilidades y procesos para la solución de problemas, se trata de un sistema también identificado como Método Simplex, cuyo fin es alinear la capacidad creativa de las personas en un contexto de trabajo en equipo y de cultura organizacional; el sistema permite el desarrollo de talentos a nivel personal y organizacional. El Método Simplex es una herramienta de resolución creativa de problemas, creado por Min Basadur, del Center for Research in Applied Creativity, Profesor emérito en Innovación y Comportamiento Organizacional de la Facultad de Negocios de la Universidad de McMaster.



En este sentido, y en el ánimo de fortalecer al CRF, se estudiaron los diferentes perfiles creativos de cada uno de sus integrantes, con el fin de promover un ambiente de trabajo saludable y de respeto. Los procesos educativos de construcción y reconstrucción se tornan complejos, por lo que, si los integrantes de un equipo de trabajo reconocen sus atributos en el desarrollo de tareas, les brindará más seguridad, efectividad en lo que hacen, actitud de pasar la estafeta, lo que evitará paralizar procesos y, por ende, sus integrantes estarán más satisfechos en su desempeño.

Tener claridad en los estilos de trabajo de cada persona, permite crear equipos de alto rendimiento, contar con una mezcla adecuada de perfiles, donde cada miembro interactúa con sus puntos fuertes dando rienda suelta a la creatividad e innovación que cada persona reconoce, para que esto suceda ayuda mucho que ella misma conozca su perfil creativo, pues no siempre se está consciente de ello. En la propuesta que hace Min Basadur, de cuatro perfiles creativos: generadores, conceptualizadores, optimizadores e implementadores, ningún cuadrante es más importante que otro, lo que hacen es complementarse. Para trabajar en forma fluida y eficaz se requiere que los integrantes del equipo trabajen juntos en las cuatro etapas/cuadrantes, que el autor identifica como círculo de la innovación.

La metodología que se aplicó se basa según el autor Basadur et al. (2017) en que cada persona tiene capacidades diferentes, dependiendo de sus atributos el enfoque para tomar decisiones para la resolución de problemas y el pensamiento innovador será diferente en cada persona. Algunos tienen habilidades para iniciar nuevos proyectos e identificar oportunidades (generador), otros tienen una gran habilidad para definir y fundamentar nuevas iniciativas con una gran capacidad de abstracción (conceptualizador). Por otra parte, otras personas producen soluciones concretas, logran convertir una idea abstracta en una realidad factible (optimizador), otras personas prefieren llevar a cabo un trabajo, terminar las cosas (implementador). Así pues, las personas pueden ser hábiles en las cuatro áreas, y se da un cruce de estilos, pero lo importante es que todos los miembros de un equipo se sientan incluidos y valorados.

El instrumento en su contenido presenta dieciocho grupos de cuatro palabras enlistadas de forma horizontal, en cada grupo el participante tiene 4 opciones para elegir (1,2,3,4) lo que caracterizará sus estilos para solucionar problemas. Donde el número cuatro describiría la palabra con la que más se identifica para resolver un problema, un tres a la palabra que con frecuencia lo identifica, un dos que con menos frecuencia lo caracteriza y por último con un número uno aquella palabra cuya característica no lo identifica al momento de resolver un problema. Para la interpretación de resultados para cada perfil el cuadrante más dominante se identifica como dimensión 1(D1), y el segundo cuadrante dominante como dimensión 2 (D2).

El CPSP, es un instrumento con instrucciones claras para su llenado y para su interpretación, hasta concretar en figuras que identifican diferentes



combinaciones de perfiles y dimensiones para atender a la solución de problemas en el marco de trabajo colaborativo.

Resultados

Se presenta como ejemplo dos perfiles, el fundamento de su interpretación es de acuerdo con los atributos que el autor del instrumento define en cada uno de los perfiles que plantea, atributos relacionados con los dieciocho grupos de cuatro palabras que contiene el instrumento, lo que inspiró al autor para identificar los posibles comportamientos y creatividad de una persona al tomar decisiones (Basadur et al., 2017).

Caso uno, presenta un perfil para la solución de problemas, en las dimensiones de generación de ideas (ideando) e implementación (experiencia). Esta persona se identifica con el inicio del movimiento del proceso de innovación, incluye el acopio de información por experiencia directa. Se cuestionan, imaginan posibilidades, perciben nuevos problemas y oportunidades, tienen la capacidad de visualizar soluciones y situaciones desde diferentes perspectivas. Las personas y organizaciones fuertes en habilidades generativas prefieren producir opciones, promover el pensamiento divergente, en lugar de evaluar, seleccionar o converger.

Ellos ven relevancia en casi todo y a cualquier hecho u objeto le buscan lo positivo y lo negativo. Les desagrada ser demasiado organizados o delegar el problema completo, aunque estarán dispuestos a dejar que otros se encarguen de los detalles. Les gusta la ambigüedad, de hecho, se resisten a puntualizar. Disfrutan jugar con varios proyectos nuevos simultáneamente, cada solución que exploran les sugiere nuevos problemas a ser resueltos.

Otros de los atributos que tiene este miembro del comité, son sus habilidades que según el perfil creativo se identifica con la implementación, dimensión que completa el proceso. Con una tendencia a desarrollar aprendizajes por experiencia directa, más que por pensamiento abstracto. Frecuentemente confían en hacer las cosas, más que probarlas mentalmente, actúan con el pensamiento de hacer que las cosas funcionen. No consideran necesario tener un panorama completo de una situación para proceder y adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes. Cuando una teoría parece no coincidir con los hechos, la descartan rápidamente. Se les percibe como entusiastas del trabajo realizado, pero también pueden ser impacientes y agresivos cuando se trata de llevar a la acción sus planes e ideas. Estos individuos intentarán con diferentes formas y enfoques como sea posible para asegurar que el nuevo procedimiento funcione.

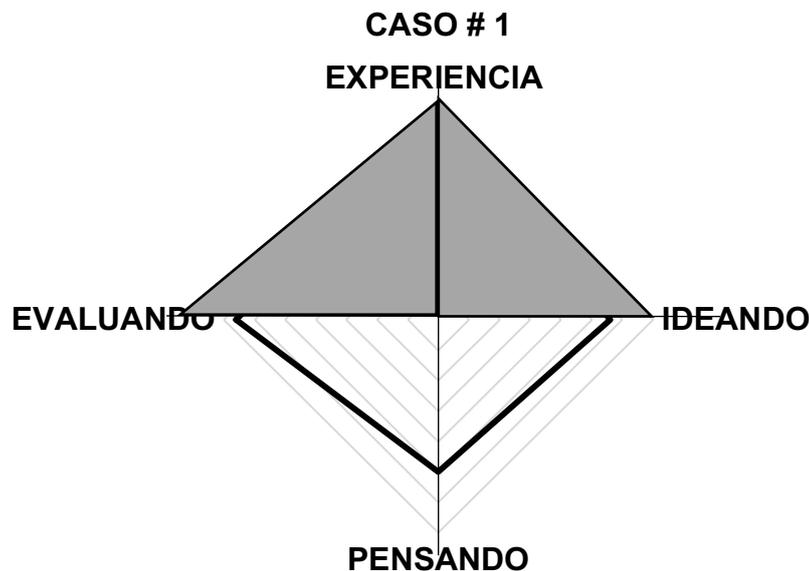
Este perfil muestra cuadrantes que incluyen, por una parte, el descubrimiento de problemas y la identificación de hechos y, por otra parte, incluye la aprobación de proyectos y su implementación

En resumen, este perfil se identifica con el pensamiento divergente por su creatividad; no tienden a ser organizados, sin embargo, muestra características

del pensamiento convergente, coinciden en soluciones prácticas. Lo que es muy probable que en lo cotidiano esta persona identifique las bondades y obstáculos de ambas dimensiones y actué en consecuencia según sea la situación (Figura 1).

Figura 1

Perfil Creativo para la Solución de Problemas caso 1, Comité de Reforma Curricular, LEF



El caso dos, presenta un perfil para la solución de problemas, en las dimensiones de optimización (evaluando) y pensando (conceptualización), la persona tiende a mover el proceso de innovación hacia adelante, se identifica con un estilo de pensamiento optimizador que opta por soluciones prácticas pero planeadas. Privilegian su estilo planteando problemas bien definidos, específicos, donde son capaces de organizar una gran cantidad de información para puntualizar áreas de oportunidad (debilidades) en una situación determinada.

Usualmente confían en su habilidad para hacer una evaluación lógica y confiable, lo que ofrece la mejor opción para dar solución a un problema. Son personas que se tornan impacientes con la ambigüedad, les disgusta soñar en ideas, puntos de vista o relaciones adicionales entre los problemas, regularmente actúan con la seguridad de saber cuál es el problema.

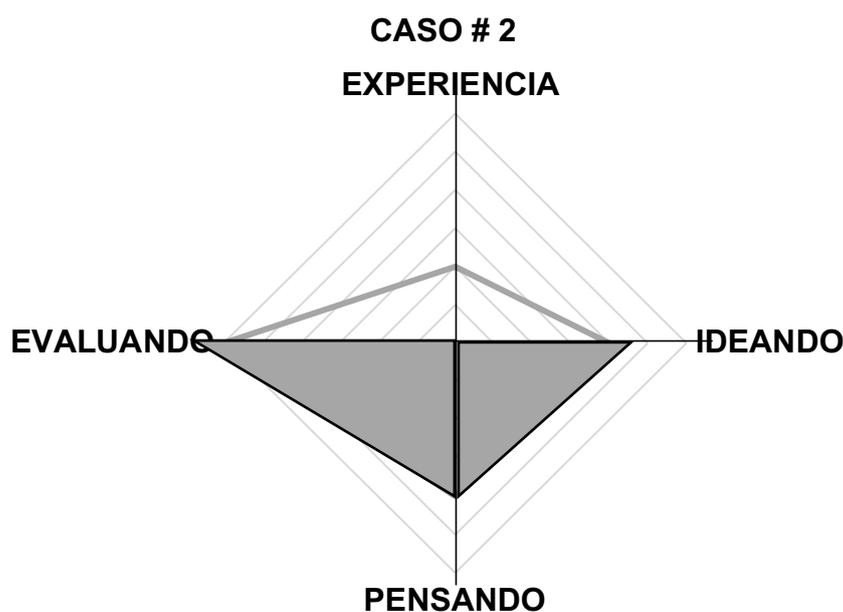
Otros de los atributos que tiene este miembro del comité (no significativamente dominante), son sus habilidades que según el perfil creativo se identifica con la conceptualización, dimensión que mantiene el proceso de innovación en marcha. Se identifican con el pensamiento divergente, es el cuadrante que favorece el entendimiento por medio del pensamiento abstracto. Son personas capaces de conjuntar nuevas ideas, identificar sutilezas que llevan a la definición de problemas y crear modelos teóricos para explicar los hechos. Las personas y organizaciones fuertes en habilidades conceptualizado ras

disfrutan en reunir información dispersa para darle sentido y fundamentación a las cosas es decir hacerlas más comprensibles. Estos individuos buscan explicaciones, para ellos una teoría debe ser lógica y precisa, prefieren actuar sólo cuando tienen una comprensión lógica de la situación, cuando el problema está bien definido. Les desagrada tener que priorizar, implementar o angustiarse por alternativas pobremente entendidas. Disfrutan jugar con ideas y no se preocupan demasiado por moverse a la acción. Este perfil muestra cuadrantes que incluyen por una parte la planeación de la acción, selección de ideas, su evaluación y seguimiento.

En resumen, este perfil coincide con el pensamiento convergente en uno de sus cuadrantes y con el pensamiento divergente en otro. Con una tendencia hacia explicaciones y argumentaciones lógicas. Lo que es muy probable que en lo cotidiano esta persona identifique las bondades y obstáculos de ambas dimensiones, con muy buenas condiciones para fortalecer la dimensión de conceptualización. (Figura 2).

Figura 2

Perfil Creativo para la Solución de Problemas caso 2, Comité de Reforma Curricular, LEF.



Los integrantes del CRF se identificaron predominantemente con los perfiles de optimizador (evaluando) y con el perfil de implementador (experiencia), atributos que se identifican con el pensamiento convergente. Por otra parte, con menos predominancia se encontró el perfil generador de ideas (ideando) y en muy pocos casos se encontró el perfil de conceptualizador (pensando), ambos perfiles se identifican con el pensamiento divergente. En los resultados de perfiles creativos complementarios la dimensión con más alto porcentaje fue el implementador (39%), seguido por el perfil de conceptualizador (31%), las dimensiones con perfiles secundarios se reportaron con 15% para generando ideas y optimizando (Tablas 1, 2 y 3).

Tabla 1

Relación de casos, según perfiles y dimensiones del círculo de la innovación para la solución de problemas

Casos / Dimensiones	Ideando		Pensando		Evaluando		Implementador	
	D1	D2	D1	D2	D1	D2	D1	D2
1						*	*	
2	*						*	
3								*
4				*				
5					*			*
6					*			*
7	*			*				
8					*			*
9							*	
10			*					
11		*						*
12						*	*	
13		*					*	
14				*	*			
15					*		*	
16	*			*				
17	*		*					

Dimensión 1: Cuadrante más dominante en el perfil; Dimensión 2: Cuadrante menos dominante en el perfil

Tabla 2

Porcentajes de perfiles más dominantes por dimensiones, perfiles y dimensiones del círculo de la innovación para la solución de problemas

Casos/Dimensiones	Ideando	Pensando	Evaluando	Implementador
Porcentaje de perfiles más dominantes por dimensiones	28%	9%	35%	28%

Tabla 3

Porcentajes de perfiles complementarios por dimensiones perfiles y dimensiones del círculo de la innovación para la solución de problemas

Casos/Dimensiones	Ideando	Pensando	Evaluando	Implementador
Porcentaje de perfiles complementarios (secundarios)	15%	31%	15%	39%

Discusión

Una situación problema desde el enfoque de la creatividad no es un proceso unidimensional en donde cada individuo se desempeñe de igual forma y más aún cuando estos problemas se asumen de manera grupal. Es saludable la oportunidad de que los integrantes de un grupo reconozcan entre sí sus atributos, sus formas de tomar decisiones; reconocer las experiencias de cada integrante, tener la capacidad de pasar la estafeta para que el trabajo se desarrolle hacia el logro de objetivos que todos comparten (Glinz, 2015). Según la bibliografía consultada, en el ámbito educativo no se reportan estudios con esta metodología, la que es más acogida en el ámbito empresarial y eso complica hacer comparaciones de resultados, para su discusión. Sin embargo, en la FCCF/UACH, también se estudió al CRF que atiende la restructuración del plan de estudios de la Licenciatura de Motricidad Humana (LMH), con resultados que no se han publicado, pero que son muy coincidentes con los encontrados en el presente estudio, tomando en cuenta que un gran porcentaje de los docentes que participaron, también tienen intervención docente en dicha licenciatura (LMH). Por otra parte, se puede dar continuidad al estudio explorando otras facultades de la universidad y bien en otras instituciones a nivel nacional en el campo de la cultura física.

Al socializar los hallazgos encontrados con los participantes del comité, se logró que se reconocieran con su perfil, se discutió la importancia de optimizar los resultados para efectos del trabajo académico permanente que se desarrolla en el CRF. Como resultados significativos se encontró que en el grupo estudiado aunque se reportaron tres perfiles con porcentajes que pueden guardar un equilibrio aceptable (optimizador 35%; implementador 28%; ideando 28%, el perfil creativo de conceptualización fundamentador), se reportó con el porcentaje más bajo, con un 9%, en este sentido es un resultado que debe ser atendido, desde el supuesto que se deben combinar adecuadamente las competencias de sus miembros, considerando tanto el grado de diversidad como la integración requerida para realizar eficazmente las tareas, de aquí que, para tener éxito en la innovación, un equipo u organización requiere fortalezas en los cuatro cuadrantes.

Los perfiles complementarios, también identificados como secundarios, no dejan de ser importantes, ya que son atributos muy sugestivos de ser fortalecidos mediante acciones de capacitación, y de gran valía para fortalecer al grupo. Mientras que en los perfiles dominantes la dimensión de conceptualización aparece como un área de oportunidad (debilidad), en los perfiles secundarios esta dimensión se encontró con un alto porcentaje (31%). Lo anterior, pudiera ser explicado por el actuar profesional del educador físico desde los diversos ambientes escolares y acciones extracurriculares de actividad física y deportivas que representan un factor de cambio para el desarrollo de una sociedad más saludable y activa; además, la clase de educación física es la base y la fuente origen de dicha conducta social, al ser una actividad curricular, sistemática, planificada, guiada por un profesional de la especialidad y no una práctica azarosa ni de orden recreativo, sino centrada en el aprendizaje y para la vida (Rivera et al., 2022).

Conclusiones

Este tipo de estudios ofrece retroalimentación muy valiosa respecto al desempeño de las personas, lo que sugiere la identificación de áreas de oportunidad que pueden ser desarrolladas mediante capacitación, entrenamientos y/o actualizaciones, atendiendo a la idea de que la creatividad puede ser aprendida y de manera individual cada persona la desarrolla de formas diferentes desempeñando un rol dentro de una tarea creativa.

Resulta por demás, saludable la oportunidad de que los integrantes de un grupo reconozcan entre sí sus atributos, sus formas de tomar decisiones, de solucionar problemas; reconocer y respetar las experiencias de cada integrante, así como tener la capacidad de pasar la estafeta para que el trabajo se desarrolle hacia el logro de objetivos que todos comparten.

Expertos en el tema, recomiendan diferentes aspectos que pueden lograrse en lo que se refiere a la integración de equipos efectivos, sugerencias que interesan especialmente a las organizaciones que utilizan equipos de trabajo formados por personal calificado y especializado que necesitan aprovechar la sinergia que resulta de la diversidad de conocimiento aportada por sus diferentes miembros

Al integrar equipos, se deben combinar adecuadamente las competencias de sus miembros, considerando tanto el grado de diversidad como la integración requerida para realizar eficazmente las tareas.

Se recomienda aplicar un plan gradual para desarrollar modelos mentales compartidos que integren a los miembros del equipo más allá de sus diferencias iniciales. Proporcionarle retroalimentación regular y confiable sobre el desempeño a los integrantes, son medidas interesantes y motivadoras para un equipo. Se sugiere aplicar diferentes procedimientos para mejorar los procesos cognitivos, orientados a favorecer la comunicación entre los miembros relacionada tanto con la tarea como con las relaciones

interpersonales que se dan en el desarrollo del trabajo en equipo. La línea de investigación sobre desarrollo grupal y el desempeño de los equipos en las organizaciones proporciona información valiosa para comprender a los equipos, generar técnicas y diseñar intervenciones orientadas a incrementar la madurez de estos, el desempeño eficaz de los grupos de trabajo es una variable que impacta en diferentes aspectos en las organizaciones.

En resumen, el estudio permitió al equipo, reconocer el equilibrio de perfiles en el CRC, analizar cómo opera la creatividad, de acuerdo con la demanda cognitiva de las tareas orientadas al tomar decisiones colegiadas en planteamientos curriculares. Se puntualiza que, identificar fortalezas y áreas de oportunidad en equipos que buscan ser altamente efectivos, promueve una interacción de trabajo saludable, de respeto, en el sentido de reconocer el perfil de cada uno de los integrantes en la pertinencia de asignación de tareas.

Limitaciones del estudio

Por presentarse solo dos casos de perfiles, no se puede generalizar que la mayoría de los docentes en Educación Física presenten dichos perfiles; por lo cual, se considera realizar publicaciones posteriores con el análisis de todos los participantes del CRF.

Conflicto de interés

Los autores manifiestan que no existe conflicto financiero, institucional o personal que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses en relación con el presente artículo.

Referencias

- Aguirre, F. J. y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-13. <https://bit.ly/3dqgF93>
- Alcaraz, R. E. (2017). Liderazgo para el éxito: equipos de trabajo altamente efectivos. <https://bit.ly/3Lh0pva>
- Basadur, T., Beuk, F., & Monllor, J. (2017). Regulatory fit: how individuals progress through the stages of the creative process. *In Academy of Management Proceedings*, (1), 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2010.54501129>
- Becerra-Chávez, A. y Hernández-Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. <https://bit.ly/30Falr2>
- Cerdas, V., Chen, E. y Rosabal, S. (2018). *Hacia una nueva comprensión de cómo hacer gestión pedagógica*. CIDE-Universidad Nacional de Costa Rica.

- Díaz, G. S. E. y Santos, O. C. (2021). El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito de San Juan de Lurigancho-Lima, 2020. *Revista Igobernanza*, 4(15), 122-142. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.130>
- Glinz, P. E. (2005). Un acercamiento al trabajo colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(7), 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie3672927>
- Guerrero, H. R., Polo, S. S., Martínez, J. C. y Ariza, P. P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico. *Opción*, 34(86), 959-986. <http://hdl.handle.net/11323/2262>
- Gutiérrez, E. y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 168-182. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Martínez, J. I, Ramírez, A. y Ramírez, J.P. (2019). Experiencias del trabajo colegiado en la Universidad Autónoma de Nayarit: una mirada desde las academias. *Revista Digital de Divulgación e Investigación Turística. KIKAME*, 7(7), 55-70. <https://www.researchgate.net/publication/338594655>
- Mora-Barboza, R., Ariñez-Castel, C. (2019). Actualización y marco de referencia de los nuevos paradigmas en Ingeniería de Sistemas para el cambio curricular. *Revista Acta Académica*, 64, 37-56. <http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/87/673>
- Morales-Cortés, C. y Tello-Contreras, J. M. (2020). El trabajo colaborativo en la resolución de problemas (v1-2020-09-01). *Zenodo*, 1-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4041885>
- OECD/CAF/ECLAC. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos de aprendizaje*. UNESCO.
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordoñez, C. A. y Jiménez-Toledo, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Rivera, J. M., Aguirre, J. F. y Nuñez-Enríquez, O. (2022). Educación física y estilos de vida saludables; una mirada a los referentes actuales. *Revista Mexicana de Ciencias de la Cultura Física*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.54167/rmccf.v1i1.891>