



Nombre de alumno: Rene de Jesús Santis Díaz

Nombre del profesor: Hugo Adalberto Paniagua Santisteban

Nombre del trabajo: mapa conceptual

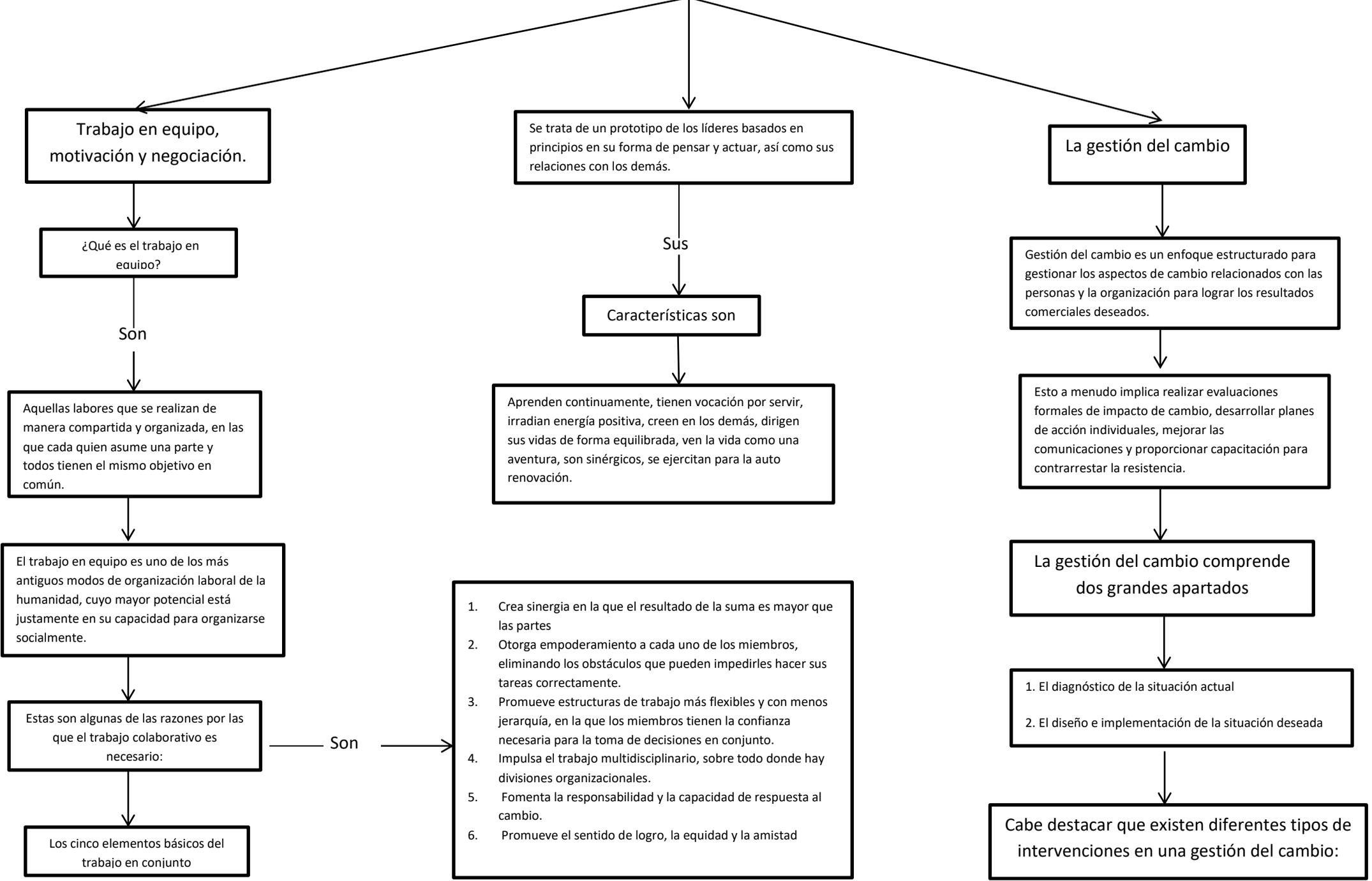
Materia: Modelos de Administración Educativa

Grado: 7 Cuatrimestre

Grupo: A

Ocosingo Chiapas a 17 de octubre del 2020.

El factor humano en las organizaciones educativas



Trabajo en equipo, motivación y negociación.

¿Qué es el trabajo en equipo?

Son

Aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común.

El trabajo en equipo es uno de los más antiguos modos de organización laboral de la humanidad, cuyo mayor potencial está justamente en su capacidad para organizarse socialmente.

Estas son algunas de las razones por las que el trabajo colaborativo es necesario:

Los cinco elementos básicos del trabajo en conjunto

Son

1. Crea sinergia en la que el resultado de la suma es mayor que las partes
2. Otorga empoderamiento a cada uno de los miembros, eliminando los obstáculos que pueden impedirles hacer sus tareas correctamente.
3. Promueve estructuras de trabajo más flexibles y con menos jerarquía, en la que los miembros tienen la confianza necesaria para la toma de decisiones en conjunto.
4. Impulsa el trabajo multidisciplinario, sobre todo donde hay divisiones organizacionales.
5. Fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio.
6. Promueve el sentido de logro, la equidad y la amistad

El factor humano en las organizaciones educativas

Se trata de un prototipo de los líderes basados en principios en su forma de pensar y actuar, así como sus relaciones con los demás.

Sus

Características son

Aprenden continuamente, tienen vocación por servir, irradian energía positiva, creen en los demás, dirigen sus vidas de forma equilibrada, ven la vida como una aventura, son sinérgicos, se ejercitan para la auto renovación.

La gestión del cambio

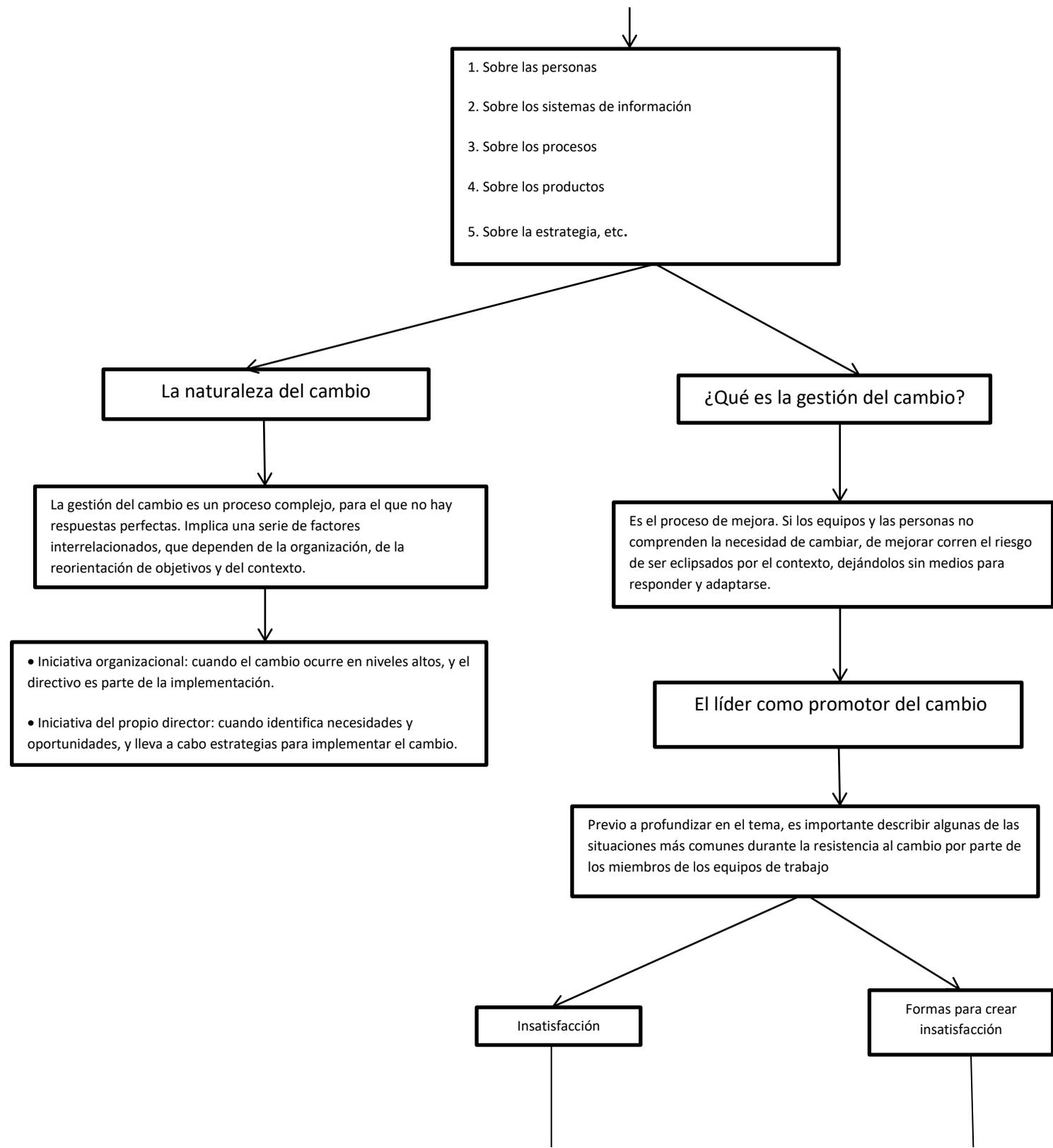
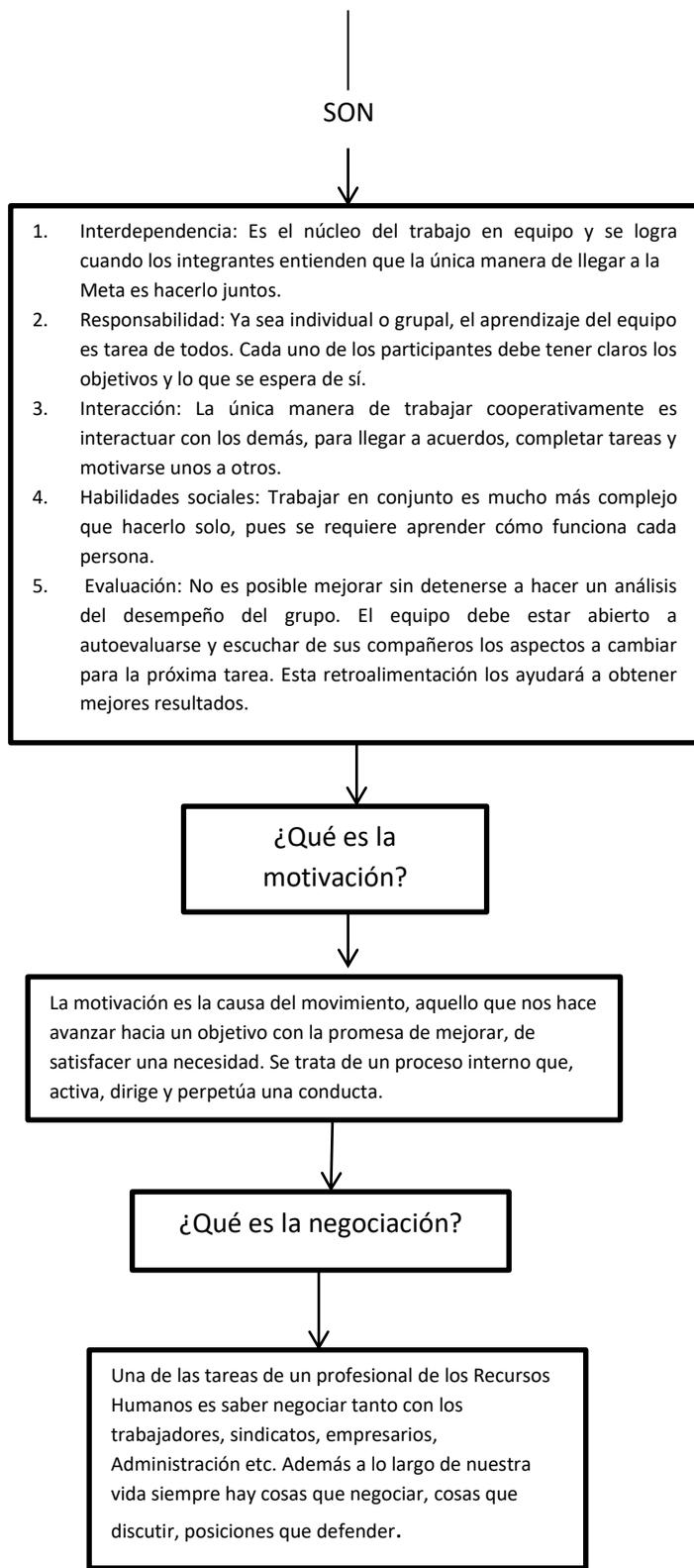
Gestión del cambio es un enfoque estructurado para gestionar los aspectos de cambio relacionados con las personas y la organización para lograr los resultados comerciales deseados.

Esto a menudo implica realizar evaluaciones formales de impacto de cambio, desarrollar planes de acción individuales, mejorar las comunicaciones y proporcionar capacitación para contrarrestar la resistencia.

La gestión del cambio comprende dos grandes apartados

1. El diagnóstico de la situación actual
2. El diseño e implementación de la situación deseada

Cabe destacar que existen diferentes tipos de intervenciones en una gestión del cambio:



Para ser un gran negociador se debe tener

a) Con conducta asertiva hacemos referencia a aquella habilidad que tiene el negociador al poseer una mente abierta, ser capaz de situarse en la posición del contrario; sólo puede uno comunicarse con alguien al que se comprende. Trata de comprender con objetividad el punto de vista de la parte contraria.

b) Escucha activa: La habilidad de la escucha activa, la posee aquel negociador que domina la comunicación y las técnicas de escucha. Es esencial saber escuchar: activamente, creativamente, comprensivamente. Permite que la otra parte termine su frase. No se debe juzgar, ni dar consejos.

c) Preguntar: El arte de preguntar es muy utilizado, hay que preguntar en todo momento para obtener el máximo de información posible, también, el preguntar sirve para resolver problemas que surgen en la negociación. Es aconsejable que al principio de la negociación no se utilicen preguntas cerradas (obligan a una respuesta, Sí o No), ya que la otra parte se puede sentir presionada.

Esta insatisfacción del director o líder, debe ser lo suficientemente profunda como para comenzar a sentir una pérdida de confianza en sí mismos y en su organización. La insatisfacción es un factor clave, por ser la fuente de energía o motivación para el cambio.

El reto del director como promotor es cómo introducir los cambios necesarios para alcanzar el nivel de competitividad deseado de cara a repositionar a la organización en el nuevo entorno.

Los requisitos para convertirse en líder del cambio

Visión clara de lo que se pretende lograr: lo primero con lo que debe contar el directivo promotor, es claridad en los objetivos, una visión de la situación futura que se pretende alcanzar, capacidad de focalizar lo fundamental.

Convicción, entusiasmo y coraje: además del convencimiento el directivo promotor debe estar ilusionado y entusiasmado con el proyecto.

Pro actividad: el directivo proactivo no espera a que sean las circunstancias o factores externos los que resuelvan sus problemas o le propicien un entorno favorable para el cambio, sino que, él mismo toma la iniciativa, actúa, recorre y hace su propio camino, en cada momento opta por la mejor alternativa y asume la responsabilidad de los resultados.

Preparación, buena reputación y competencia profesional: no es preciso ser el que más sabe, pero si la persona que domina la problemática fundamental en los diferentes ámbitos en que intervendrá con una imagen positiva de la organización.

Poder y autoridad personal: antes trabajamos el tema del poder y la autoridad, en todo proceso de transformación es necesario superar resistencias y hacer frente a los opositores, para lo cual serán necesarias ciertas formas de poder como las coercitivas o utilitarias, las cuales deberán ser sabiamente administradas

Confianza en sí mismo, madurez y equilibrio emocional: las dificultades y obstáculos que sobrevienen al cambio son inevitables, se requiere serenidad y equilibrio emocional para conducir al equipo sin sobrepasar la tensión normal que todo cambio produce.

Capacidad de persuasión e influencia: capacidad de influir sobre los seguidores para que ejecuten y lleven a buen fin el proyecto.