



**Nombre del alumno:**

**Ángel Rodolfo Jiménez Deara.**

**Nombre del profesor:**

**Mtro. Malaquías García Pérez**

**Licenciatura:**

**Ciencias de la Educación**

**Materia:**

**Modelos de Administración Educativa.**

**Cuatrimestre: 7°**

**Grupo: "A"**

**Nombre del trabajo:**

**Unidad IV. El factor humano en las organizaciones educativas.**

## Índice

<b>Introducción</b> .....	1
<b>UNIDAD IV. El factor humano en las organizaciones educativas</b> .....	2
<b>4.1 Trabajo en equipo, motivación y negociación</b> .....	2
4.1.1 ¿Qué es el trabajo en equipo? .....	2
4.1.2 ¿Qué es la motivación?.....	3
4.1.3 ¿Qué es la negociación? .....	4
<b>4.2 La gestión del cambio</b> .....	4
4.2.1 La naturaleza del cambio. ....	5
4.2.2 ¿Qué es la gestión del cambio? .....	6
4.2.3 El líder como promotor del cambio. ....	6
4.2.4 Los requisitos para convertirse en líder del cambio. ....	6
<b>Conclusión</b> .....	8
<b>Fuentes Bibliográficas</b> .....	9

---

## Introducción.

Para comenzar en esta unidad, contiene un desarrollo muy importante que se hablará acerca del desarrollo personal del directivo, bien sabemos que el papel de ser un director de alguna institución es de gran responsabilidad, cada día observamos que la sociedad van adecuándose a los cambios que se están generando, cuando hablamos de cambios se refiere a grandes gestiones, problemas, necesidades, uso de tecnología, hoy en día el ser humano tiene ese gran reto de adecuarse a las actividades que se nos están dando, podemos mencionar que a los niños menores de edad ya nacen y crecen con esos cambios, que los ayuda a adecuarse de manera fácil y rápido ya que con eso crecen.

Cada ser humano busca desarrollar sus capacidades y habilidades, buscar manejar y gestionar situaciones, como por ejemplo los niños que desarrollan con estos cambios, buscamos lo mejor para ellos, enseñamos a pensar y tomar sus propias decisiones, así como saber liderar su propia vida. De esto se trata la unidad de saber liderar, hablemos de un director de una institución es el que lidera y el que gestiona, pero más adelante daremos a conocer cuáles con sus requisitos y como ser un buen líder.

## UNIDAD IV. El factor humano en las organizaciones educativas.

### 4.1 Trabajo en equipo, motivación y negociación.

#### 4.1.1 ¿Qué es el trabajo en equipo?

Como concepto principal el trabajo en equipo se basa en el compañerismo, colaboración, integración, organización, ya que la actividad en equipo se trata de realizar el contenido de manera compartida en donde puedan tener misma aportación de lo que se plantea realizar, no siempre se hace el trabajo en equipo, ya que esto consta de una organización social, busca obtener la actividad con un contenido estructurado, aportado por el equipo, realizada de manera conjunta, para llevar a cabo esta colaboración es necesario estructurar reglas, para poder mantener un orden, disciplina, la responsabilidad más que nada, de esta forma podemos organizar y compartir las actividades para trabajar en equipo.

Se dice la actividad en equipo se realiza de manera formal, social, compartiendo ideas, experiencias, ya que cada integrante obtiene las informaciones de distintas formas que para su aportación es de suma importancia, el contenido será absorbido como uno de las mejores actividades y más efectos serán obtenidos los resultados. Cada uno de nosotros empezamos a trabajar en equipo desde la primaria o bien puede ser desde la preescolar quienes la cursaron, porque con la sociedad se trata de poner más capacidades, inteligencias e ideas con tal de que los resultados de la actividad se den de manera más rápida, podemos ejemplificar de una actividad escolar como el rompecabezas que trata de competir con otros equipos para identificar cual es el equipo más atento y colaborativo.

Mencionados que el trabajo en equipo no tiene límite, se puede estructurar desde el nivel básico hasta la universidad, hablemos del idioma francés que lo define de manera distinta, como dice (UDS, 2022) "El trabajo en equipo se define a través de la expresión esprit de corps que significa sentido de unidad o entusiasmo por un interés común". Trata de decir en un grupito podemos solventar muchísimas complicaciones, obstrucciones, formando una equidad para poder salir adelante.

Hablamos porque es necesario llevar a cabo un trabajo colaborativo.

- Crea sinergia, hace mención que los resultados aportados por cada integrante es la suma de las partes de la actividad, incluso hasta poder agregar, quitar o modificar el contenido según sea y tenga la misma coherencia con lo que se trata.
- Otorga empoderamiento, en donde el equipo conformado buscan formas de solventar los problemas que se puedan presentar porque es un trabajo colaborativo es decir en un solo barco.
- Promueve estructuras de trabajo, se refiere a que el equipo formado es necesario tener la confianza entre ellos para así poder votar y tomar las decisiones.

- Fomenta la responsabilidad, incluso podemos hacer trabajar al compañero que en las clases casi no participa o a uno que no hacía trabajos.

Haremos mención de los 5 elementos básicos del trabajo en equipo:

1. Interdependencia: como dice (UDS, 2022) “Es el núcleo del trabajo en equipo y se logra cuando los integrantes entienden que la única manera de llegar a la meta es hacerlo juntos”. Donde obtienen el mismo beneficio, ejemplo el fracaso, que afectaría al equipo.
2. Responsabilidad: Es de gran importancia porque de esa forma puedan cumplir con las partes que les tocó cada quien, ayuda a capacitar tanto individualmente o grupal.
3. Interacción: Se trata de la interacción entre los miembros del equipo
4. Habilidades sociales: El trabajo en equipo existen compañeros que distintas habilidades, como dibujar, escribir, explicar, investigar y dominar el tema, que esto ayuda a fomentar como un buen equipo organizado.
5. Evaluación: Al final de la actividad ejecutada, no haría nada mal, evaluarse individualmente y como equipo, para distinguir a compañeros que pudieron aportar durante el desarrollo de la actividad.

#### 4.1.2 ¿Qué es la motivación?

Como dice (UDS, 2022) “Se trata de un proceso interno que activa, dirige y perpetúa una conducta”. Gracias a la motivación podemos animar a nuestros seres queridos, amigos o compañeros que quieran dejar la escuela, animar a que los niños aprendan a leer, a estudiar, animar a que intente hacer lo que tanto anhela, animar al alumno a participar que podría tener la respuesta correcta.

- a) La importancia de un líder.

Es el que queda como el responsable del grupo, es el que dirige a participar y a realizar dicha actividad, es el que da órdenes a sus integrantes, ya que durante su proceso se necesita avances, aportaciones para poder quedar con la mejor aportación.

- b) Cómo motivar a los profesionales.

Este punto es muy importante a veces pensamos que los profesionales saben cómo animarse a realizar o a subir su propia autoestima, como dice (search, 2022) “Hablar y escuchar son dos claves para motivar a los profesionales. Un buen líder debe atender a las peticiones de su equipo y, a su vez, mostrar su punto de vista. La comunicación es extremadamente importante para hacer que los equipos de trabajo funcionen”.

- c) Team Building.

En este punto habla más acerca del puesto de trabajo, la convivencia tanto nivel personal a nivel profesional, que puedan sentirse cómodos en las oficinas, tener una relación, interacción, convivencia con integrantes que nunca hallamos elegido a formar a nuestro

equipo de trabajo, podemos ejemplificar en el ámbito educativo, donde el maestro forma equipos desde los más inteligentes y hasta a los alumnos con ciertas dificultades de aprendizaje, en donde deben integrarse, hacer un equipo en donde ayuden a salir adelante entre ellos mismos, dentro de ellas estarían generando aprendizaje colaborativo, poniendo en práctica el aprendizaje formal e informal.

### 4.1.3 ¿Qué es la negociación?

Tal como su nombre lo menciona se trata de saber negociar con los trabajadores, sindicatos, empresarios, administración, no siempre se habla de dinero si no de saber negociar para poder defender, generar grandes gestiones, como dice (Universidad, 2021) “La negociación es un procedimiento, en el que dos o más personas que tienen intereses comunes, intentan llegar a un acuerdo sobre aquellos puntos en que no concuerdan, con la intención de resolver las diferencias y lograr un convenio beneficioso para las dos partes”.

Para poder ser un buen negociador es necesario considerar lo siguiente:

- a) Una conducta asertiva, es decir poseer una mente abierta, que sea accesible, flexible para poder convencer y defender lo que le beneficia.
- b) Escucha activa, que tenga una buena fluidez, facilidad de hablar, poseer una buena comunicación, saber escuchar para poder decidir y responder.
- c) Preguntar.

Una vez considerado como un negociador también es bueno conocer algunas de las tácticas para poder lograr el convenio beneficioso, a continuación se mencionará alguna de ellas:

- La táctica del salchichón.
- La Gran Muralla.
- La táctica no es oro todo lo que reluce.
- La táctica del ultimátum.
- En la táctica de la ausencia.
- La táctica disculpe me lo puede repetir.
- La táctica la mafia.
- La táctica del enfado”.

## 4.2 La gestión del cambio.

La gestión se refiere a realizar gestiones de cambio con las personas, como dice (Wikipedia, 2022) “Es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo”. La gestión lleva todo un proceso de ejecución

la cual se necesita de una evaluación que servirá para identificar si hay un buen desarrollo de planes de acción, una buena comunicación, los resultados ayudan a tomar decisiones ya sea para mejora, decisiones, entre otras para poder crear estrategia o tácticas para la gestión. Como dice (UDS, 2022) “En el libro La toma de decisiones, el autor Santiago Lazzati define la gestión del cambio como: el cambio en cualquiera de los elementos de una organización (estrategia, estructura de sistemas, etc.).

También, nos indica que 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:

1. Sobre las personas
2. Sobre los sistemas de información
3. Sobre los procesos
4. Sobre los productos
5. Sobre la estrategia, etc.”.

Para realizar una gestión lleva su proceso en la cual tienen sentidos, un objetivo, una meta para poder gestionar, quizá nos preguntamos ¿por qué?, ¿para qué?, ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Con qué?, ¿Quién?, ¿Cuándo?, ¿Cuánto? Y ¿Dónde?

#### 4.2.1 La naturaleza del cambio.

Tal como su nombre lo indica, la naturaleza del cambio me da de entender que es un cambio formal, para poder llevar una gestión beneficiosa, es decir que esos cambios se dan de manera espontánea, que la gestión lo puede realizar el mismo líder, podemos ejemplificar la gestión de proyectos o planeaciones, cuando el director de la escuela puede solventar las necesidades con los propios recursos o cuando se trata de una gestión más compleja y algo más grande en ese caso ya necesitaría apoyo con otras instituciones o programas. Como dice (UDS, 2022) “Incluso los directivos son promotores de cambio en su función de dirigir a otros en la consecución de los objetivos:

- Iniciativa organizacional: cuando el cambio ocurre en niveles altos, y el directivo es parte de la implementación.
- Iniciativa del propio director: cuando identifica necesidades y oportunidades, y lleva a cabo estrategias para implementar el cambio.

En general el cambio puede ser fruto de diversos factores en diferentes ámbitos como:

1. Ámbito económico: situaciones de crisis o auge en la economía de los países.
2. Ámbito geopolítico: cambios de carácter político, cambios legislativos, entre otros.

3. **Ámbito social:** cambios en las preferencias de los consumidores, tendencias cambiantes, entre otros.
4. **Ámbito empresarial:** globalización de mercados, nuevas tecnologías, alianzas, fusiones, entre otros.
5. **Ámbito laboral:** cambios en la legislación laboral, desempleo estructural, movilidad geográfica, entre otros.
6. **Ámbito directivo:** cambios en la cultura organizacional, cambio de liderazgo, entre otros”.

#### 4.2.2 ¿Qué es la gestión del cambio?

Se refiere a la busca de mejora, busca algo beneficioso, dar una mejor respuesta, se dice que la gestión ayuda a un acomodo de tiempo, de actividades o tareas a realizar, llevando una secuencia formal en donde trata de obtener respuestas aceptables y mejorar. Hablando del ámbito educativo, el líder de la escuela es el director, donde tiene una gran responsabilidad en la escuela tanto administrativos y gestiones de programas, un buen director cumple con buenas funciones, haciendo ver cambios hacia la comunidad o la institución, el director tiene grandes retos y competencias, como dice (Tech, 2022) “El rector o director es el gestor principal, de cada uno y todos los recursos intelectuales, financieros, estructurales etc. de su institución. El director como líder educativo debe ser una figura que inspire respeto, pero también confianza y motivación”.

#### 4.2.3 El líder como promotor del cambio.

En este punto a tratar habla acerca el reto del director, es decir de cómo debe buscar una forma adecuada para poder introducir los cambios necesarios, la función de un director es de gran importancia porque es la máxima autoridad para poder ejecutar los cambios, el papel de ser un director no es nada fácil, nos consta que las responsabilidades son muchas y que las actividades a desarrollar siempre existirá la distopía, es decir personas negativas, discriminaciones, habitantes que piensan que el trabajo es fácil, para el director son muchas competencias y retos que se la tiene que ingeniar para poder gestionar y hacer grandes cambios, tener esa energía, esa capacidad de poner en práctica, establecer metas alcanzables y que tenga posibilidades de solución.

#### 4.2.4 Los requisitos para convertirse en líder del cambio.



Los requisitos para convertirse en un líder hace referencia a que el líder debe tener esa visión de poder lograr, buscar alternativas, tenga fluidez, tenga suficiente capacidad de lograr lo que se establece, cabe mencionar que dentro del ámbito educativo, podemos tener a un director que tiene más facilidad de hablar, de enfrentar, de solucionar las situaciones que se le pueda presentar, ser un líder no siempre tiene que ser muy flexibles, tal como mencionaba anteriormente es necesario mostrar el enfado de poder defender y solucionar las situaciones, es decir mantener un equilibrio tanto la flexibilidad y enfado. Esto nos ayudará bastante en el lugar y situación que podamos enfrentar, mantener un equilibrio emocional para poder conducir y arreglar sin sobrepasar.

## Conclusión.

De este modo concluimos la unidad, en efecto es uno de los temas muy interesantes, para mí es una guía, ideas en la forma de ver las cosas, en otras palabras conocer las actitudes, formas de poder acceder a una negociación para poder defender y obtener beneficios, en relación al líder, no todos tenemos esa facilidad de poder llegar a ese nivel, por lo mismo que tenemos miedo a enfrentar a desarrollar nuestras gestiones, en cuanto a eso siempre hemos identificado a personas que tan solo ver pensamos ¿Ese es el líder? Quizá no hace dudar por su apariencia, pero tiene esa capacidad, facilidad de resolver y gestionar, por lo tanto esta unidad es muy importante, en efecto algún momento nos toque ser líder de alguna empresa, institución, etc.

Mencionamos que el estado emocional también es muy importante considerar, porque mantener en equilibrio es algo que mucha gente no puede hacer, no existe la paciencia, tener ese equilibrio nos ayuda a escuchar, analizar y saber decidir tal como se mencionaba, ser un líder no es cosa sencilla tiene grandes responsabilidades, enfrentar retos, competencias que nos activan, que nos obliga a buscar soluciones o realizar gestiones, esta unidad nos hace pensar que aprendamos a liderar ya sea en la institución pero también nos preparan para liderar nuestras vidas, buscamos mejoras y condiciones para vivir.

## Fuentes Bibliográficas.

search, T. e. (2022). *Extraído de la red*. Obtenido de CÓMO MOTIVAR A LOS PROFESIONALES Y POTENCIAR EL TRABAJO EN EQUIPO: Recuperado de: <https://www.techexecutivesearch.es/motivar-a-los-profesionales-equipos/#:~:text=Hablar%20y%20escuchar%20son%20dos,los%20equipos%20de%20trabajo%20funcionen>. el día 12 de octubre del 2022.

Tech. (29 de julio de 2022). *Extraído de la red*. Obtenido de El director como líder educativo: Recuperado de <https://www.techitute.com/mx/educacion/blog/director-como-lider-educativo> el día 12 de octubre del 2022.

UDS. (2022). *Modelos de Administración Educativa*.

Universidad, C. (23 de 03 de 2021). *Extraído de la red*. Obtenido de Administración y negocios : Recuperado de <https://www.cetys.mx/educon/tipo-de-negociaciones-y-alternativas-de-negociacion/> el día 12 de octubre 2022.

Wikipedia. (28 de junio de 2022). *Extraído de la red*. Obtenido de Gestión : Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n> el día 12 de octubre del 2022.