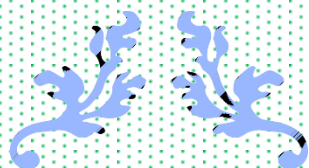
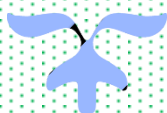




**UNIVERSIDAD DEL
SURESTE**



**MODELOS DE ADMINISTRACION
EDUCATIVA**



**CATEDRATICO: LUZ ELENA CERVANTES
MONROY**

ALUMNO: CEFERINO SANTIZ LOPEZ

CUATRIMESTRE VII

05 DE DICIEMBRE DEL 2022

SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

Metodología de investigación en las organizaciones educativas

¿Qué es investigación?

La investigación es una actividad humana con la función más trascendental de la sociedad, aparte es necesario conocer los hechos, causas relaciones y consecuencias en toda la fase del proceso, y debe despertar la curiosidad, la reflexión, el cuestionamiento, la duda, bases fundamentales de toda genuina investigación.

Tipos de Investigación

Básica o Fundamental: Busca el descubrimiento de leyes o principios básicos, los cuales constituyen el punto de apoyo en la solución de alternativas sociales.

Aplicada: Busca la obtención de un nuevo conocimiento técnico con aplicación inmediata a un problema determinado entre ellas.

De Desarrollo Experimental: Esta comprende el desarrollo de prototipos, construcción y operación de productos y servicios en el mercado tales como software con fines específicos.

Existen otros tipos de investigación y son: La investigación cualitativa la cual comprende la hermenéutica heurística, fenomenológica, etnográfica, simbólica y la investigación cuantitativa comprende: la investigación descriptiva, experimental, cuasi-experimental, casual, comparativa, no experimental, ex-post-facto.

¿Cómo se concibe la educación?

se concibe como un proceso socializador, que procura la adaptación y la incorporación del sujeto a su medio físico y social, a través de la adquisición de los elementos propios de la cultura (lenguaje, habilidades, costumbres, actitudes, normas, valores, etc.).

La clave del desarrollo en las organizaciones está en tener en cuenta la creatividad, motivación, compromiso de las personas que participan en ella, fundamentado en que los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva.

Calidad, mejora y desarrollo organizativo

Las organizaciones y el desarrollo organizacional. Generalidades:

En las organizaciones como sistemas sociales, sin lugar a dudas uno de los componentes clave es el factor humano, con su comportamiento competente, dado por la contribución que efectúan las personas a la organización a favor de los objetivos de la institución y la sociedad.

El desarrollo organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la institución, es decir, sobre los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional, esencialmente sobre las personas más que sobre los objetivos, la estructura o las técnicas que emplea la organización.

Metodología de investigación educativa

Son procesos que permiten la búsqueda de nuevos conocimientos, a través de la aplicación de ciertos métodos y técnicas que tienden a la solución de problemas de índole educativa a nivel nacional e internacional.

Calidad y educación: debate virtual

La educación, productividad y trabajo. Es fundamental dotar al estudiante de conocimientos y habilidades para su desenvolvimiento óptimo en la sociedad y en el mundo del trabajo. La autonomía de la educación. Es indispensable guiar las decisiones de la política educativa hacia el bienestar nacional y el interés superior de la niñez.

Concepto de calidad de la educación

La calidad del sistema educativo es la **calidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.**

Evaluación institucional

Se puede entender como un "proceso sistemático de recogida de información; no de manera improvisada, más bien organizado y planificado que está relacionado con la emisión de juicios de valor y que está orientada hacia la toma de decisiones".

La evaluación institucional:

La evaluación corresponde de prácticas, métodos y conocimientos diversificados y que progresivamente se han ido desarrollando con el objetivo de dar respuesta a una necesidad específica; una mejor gestión en las universidades.

EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

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.

Trabajo en equipo, motivación y negociación

¿Qué es el trabajo en equipo?

Se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas.

Por otro lado, el trabajo en equipo generalmente requiere un conjunto de reglas comunes o, al menos, un acuerdo de conducta que permita disminuir las fricciones y tensiones propias de la convivencia y del enfrentamiento de puntos de vista distintos.

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

- Crea sinergia en la que el resultado de la suma es mayor que las partes.
- Otorga empoderamiento a cada uno de los miembros, eliminando los obstáculos que pueden impedirles hacer sus tareas correctamente.
- 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.
- Impulsa el trabajo multidisciplinario, sobre todo donde hay divisiones organizacionales.
- Fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio.
- Promueve el sentido de logro, la equidad y la amistad.

Características de los equipos que trabajan juntos

- Interdependencia:** 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.
- Responsabilidad:** Ya sea individual o grupal, el aprendizaje del equipo es tarea de todos.
- Interacción:** La única manera de trabajar cooperativamente es interactuar con los demás, para llegar a acuerdos, completar tareas y motivarse unos a otros.
- Habilidades sociales:** Trabajar en conjunto es mucho más complejo que hacerlo solo, pues se requiere aprender cómo funciona cada persona.

Evaluación

- Baja remuneración económica.
- Ausencia de objetivos.
- Falta de desarrollo profesional.
- Falta de comunicación.
- Mala relación con los compañeros.

¿Qué es la motivación?

Se trata de un proceso interno que activa, dirige y perpetúa una conducta. No obstante, existen elementos externos que pueden influir sobre ella, como pueden ser:

- Líder fuerte
- Motivador profesional
- Es en estos momentos de dificultad cuando contar con un liderazgo potente en la empresa puede revertir el ánimo del empleado y dar un giro de 180° a su situación y ser:
- Team building** este último punto es el más importante para que los profesionales se sientan cómodos en la oficina. Vivir es convivir, tanto a nivel personal como a nivel profesional.

Apostar por el Team Building, como su propio nombre indica, actividades diseñadas a la formación de equipos, puede aportar incontables beneficios para la empresa.

¿Qué es la negociación?

Una de las tareas de un profesional de los Recursos Humanos es saber negociar tanto con los trabajadores, sindicatos, empresarios, Administración etc. para ser un gran negociador se debe tener:

- Trata de **comprender** con objetividad el punto de vista de la parte contraria.
- Escucha activa:** La habilidad de la escucha activa, la posee aquel negociador que domina la comunicación y las técnicas de escucha.
- 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.

La gestión del cambio

Su objetivo es ayudar a la administración, los empleados y las partes interesadas a aceptar y aceptar el cambio en su entorno empresarial actual.

La naturaleza del cambio:

Es un proceso complejo, para el que no hay respuestas perfectas. Implica una serie de factores interrelacionados, que dependen de la organización, de la reorientación de objetivos y del contexto.

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

- Económico
- Geopolítico
- Social
- Empresarial
- Laboral
- Directivo

¿Qué es la gestión del cambio?

La gestión del cambio es la forma de dar respuesta, es el proceso de mejora. Si los equipos y las personas no comprenden la necesidad de cambiar, de mejorar corren el riesgo de ser eclipsados por el contexto, dejándolos sin medios para responder y adaptarse.

El líder como promotor del cambio

Previo a profundizar en el tema, es importante describir algunas de las situaciones más comunes durante la resistencia al cambio por parte de los miembros de los equipos de trabajo:

La **insatisfacción** es un factor clave, por ser la fuente de energía o motivación para el cambio.

Formas para crear insatisfacción:

- Utilizar información sobre el entorno competitivo de la organización con idea de generar debates sobre los problemas inmediatos o futuros.
- Utilizar información sobre las percepciones y preocupaciones de los empleados sobre el manejo de la organización, puede ser una poderosa herramienta para crear insatisfacción entre los directivos.
- Establecer el diálogo sobre el sentido de la información; no vale solamente con brindar información hay que desarrollar un diagnóstico de las razones subyacentes de los problemas de la organización.

Los requisitos para convertirse en líder del cambio:

- Preparación; buena reputación y competencia profesional.
- Confianza en sí mismo, madurez y equilibrio emocional.
- Convicción, entusiasmo y coraje.
- Poder y autoridad personal.
- Capacidad de persuasión e influencia.