



ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LIDERAZGO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL MEDIO Y SUPERIOR EN EL MUNICIPIO DE CADEREYTA JIMÉNEZ, N.L.

Autores:

C.P. Luz Esmeralda Hernández Martínez
c.plueshm@yahoo.com.mx

M.R.H. Sandra Patricia Rodríguez Cantú
sandrarodriguez1309@hotmail.com

Lic. Samaria Dalila Saldaña Fermín
amy16_04@hotmail.com

Fecha de envío: 20/Abril/2015

Fecha de aceptación: 18/Mayo/2015

RESUMEN

En las instituciones de educación de hoy en día se requiere de un buen liderazgo en su dirección debido a la exigencia cada vez mayor, de una sociedad que demanda altos estándares de calidad en sus niveles educativos. Esto implica que quienes estén al frente de las instituciones educativas tengan las características y cualidades necesarias para poder dirigir las de manera eficiente y eficaz. Por la cual, este estudio muestra un panorama de la situación que se percibe a nivel local de las instituciones educativas públicas y privadas del Nivel Medio Superior y Superior de la ciudad de Cadereyta Jiménez, Nuevo León; en los que se refiere a los logros de los objetivos en la gestión realizada por sus directivos en dichas instituciones. En éste se pudo percibir que para alcanzar dichos logros referentes al buen liderazgo aplicado por directivos, dependerá en una parte del compromiso de sus colaboradores para con la institución. Esta investigación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental transeccional descriptivo.

Palabras Claves: Liderazgo, directivos, colaboradores, gestión, instituciones de educación media y superior.

ABSTRACT

In educational institutions today it requires good leadership in their direction due to the increasing demands of a society that demands high standards of quality in their educational levels. This implies that those who are in charge of educational institutions having the characteristics and qualities needed to address them efficiently and effectively. Why, this study shows an overview of the situation that is perceived at the local level of the educational institutions public and private of high school and university level of the city of Cadereyta Jimenez, Nuevo León; that refers to the achievement of objectives in the management conducted by its directors in such institutions. In this study you could feel that to reach such achievements relating to good leadership applied by managers, it will depend on a part of the commitment of its working partners for the institution. This research was conducted using a design not experimental transactional descriptive.

Key words: Leadership, managers, working partners, management, high school and university level.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión del conocimiento, la educación hoy en día va tomando una relevancia cada vez mayor, debido a las exigencias de la sociedad cambiante, que demanda un servicio de calidad; y a la continua renovación de los estándares educativos a nivel mundial.

Aunado a ello, en las instituciones educativas la forma de dirigir, motivar y visionar requiere de un buen liderazgo. Debido a lo anterior, es que estas instituciones demandan de quienes las dirigen, capacidades gerenciales y de liderazgo. Es por esto que se hace concordancia con lo que Chiavenato, (2001) expresa, al decir que: *“el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, en especial en las empresas y en cada uno de sus departamentos... Sin embargo, es más importante en la función de dirección, que toca más de cerca a las personas. Los líderes deben estar presentes no sólo en el nivel institucional, sino en todos los niveles de la empresa”*.

Es así que el problema que se toma como punto de partida es el que los recursos humanos en las instituciones educativas de Cadereyta Jiménez no están bien gestionados específicamente en cuestión de liderazgo.

Mediante el presente trabajo se pretende analizar la situación de la influencia del liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas del municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

ANTECEDENTES

Cadereyta Jiménez es uno de los 51 municipios que conforman el estado de Nuevo León. No forma parte de la zona metropolitana de Monterrey sino que se trata de un municipio de carácter urbano a distancia. Actualmente cuenta con diversas instituciones de educación media superior y superior tanto públicas como privadas con una oferta educativa variada.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, 2011) se cuenta con 10 escuelas en bachillerato, 2 escuelas en profesional técnico, 7 escuelas en formación para el

trabajo y una escuela a nivel superior. A las cuales acuden estudiantes de varios municipios aledaños para tener acceso a una formación educativa de calidad.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Al hacer referencia a una educación de calidad en México, se han venido realizando una serie de acciones para el logro de ello, como por ejemplo las capacitaciones a los docentes y directivos; y las evaluaciones del rendimiento de los estudiantes.

Los resultados obtenidos de estas acciones, solo muestran parte del problema educativo, sobre todo en el enfoque que se le da a los bajos niveles de rendimiento de los estudiantes y que éste depende solamente del trabajo que realiza el docente en el aula.

“La reforma de la educación media y superior se relaciona íntimamente con la reforma del Estado, a partir de los ochenta entran en debate cuestiones como el costo del Estado, su eficiencia y eficacia, la transparencia de la gestión, las formas de administrar, la frontera entre lo público y lo privado, aspectos que también rodean la reforma de la educación superior. De Vries, (1999)”. Por ello en la actualidad la educación a nivel mundial ha pasado por muchos cambios significativos. De igual manera la educación en nuestro país ha pasado por cambios, reestructuras y reformas educativas, como consecuencia de los cambios que se han estado presentando en los ámbitos económico, político y social, cambios que se han llevado a cabo en las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta, Jiménez, N.L.

Pero aun y con estos cambios, en estas instituciones educativas las personas quienes están al frente de ellas pueden no estar calificadas ni preparadas profesionalmente para administrarlas de la mejor manera posible.

En ese sentido, se requiere ampliar la visión que tiene la influencia del directivo sobre la calidad del servicio educativo; ya que es el responsable de liderar el futuro de las instituciones educativas hacia el logro de una visión de mediano y largo plazo.

Suponemos que el problema de los recursos humanos en las instituciones de educación media superior y educación superior en Cadereyta Jiménez, no están siendo bien administradas del todo, específicamente en lo concerniente al liderazgo, que los directivos ejercen en ellas.

Es por ello que, los directores de las instituciones educativas de nivel medio y superior en su carácter de líderes, deben ejecutar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas entre las cuales se encuentran, asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación escolar, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar políticas institucionales y promover las relaciones interpersonales entre ellos y sus colaboradores.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿El liderazgo del directivo de las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L., tiene relación con su preparación y capacitación para el logro de metas y una gestión exitosa?
2. ¿De qué forma el conocimiento y la capacidad tienen concordancia con una gestión satisfactoria por parte de los directivos de estas instituciones y su destreza para solucionar los conflictos que se presenten en ellas?

3. ¿De qué manera el directivo considera a sus colaboradores (opinión, talento, trabajo) para la toma de decisiones y lograr el compromiso de parte de ellos para mejorar las actividades que se realicen dentro de su institución?

OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de esta investigación es el de analizar la situación en la que se encuentran las instituciones de educación media y superior en lo relacionado al liderazgo ejercido por sus directivos, en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

JUSTIFICACIÓN

Para que una empresa pueda subsistir en un mundo tan cambiante como el actual es necesario estar al tanto de todas las reformas y transformaciones que surgen. Tan es así, que de igual manera las instituciones educativas deben estar al tanto de todas las transformaciones e innovaciones que se den en el proceso educativo, para el logro de todo ello es que debe de contar con gente preparada y capacitada para ocupar los puestos directivos y cumplir su labor.

Así es que la presente investigación es de importancia para los directivos-gerentes ya que con ello se propondrá un modelo de mejora para que se pueda implementar en las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, que refleje de una mejor manera cómo es que debe de actuar el líder-directivo con sus colaboradores.

DELIMITACIONES Y LIMITACIONES

La presente investigación está delimitada dentro del municipio de Cadereyta Jiménez, en sus diez instituciones educativas a nivel medio y superior; realizándose en base al liderazgo que los directivos ejercen en éstas y su afectación en los recursos humanos que trabajan en ellas.

Las limitantes con las que esta investigación se encuentra es que la mayoría de las instituciones de educación media y superior de este municipio no cuentan con un departamento de recursos humanos, así como el que en aquellas instituciones que son privadas el directivo, el coordinador y el propietario de las mismas son la misma persona. Aunado a ello el tiempo para llevar a cabo una investigación exhaustiva supone otra limitante ya que el tiempo fijado fue de Enero a Marzo del 2015.

MARCO TEÓRICO

La educación es la primera prioridad de Nuevo León y sobre todo en el municipio de Cadereyta Jiménez. Sabemos que para ser una sociedad más rica y justa, nuestras escuelas deben ser mejores y nuestros jóvenes deben dedicar más años a prepararse. Pero el lograr esto, requiere que quienes estén al frente de las instituciones educativas tengan las características y cualidades necesarias para poder dirigir las de manera eficiente y eficaz, un líder-directivo. Sobre todo en las instituciones de educación media superior y superior, ya que es a estos niveles que los jóvenes serán formados como las personas que guiarán a nuestro país, nuestro estado y nuestro municipio, hacia un mejor futuro.

Liderazgo

Dado a los cambios que se han estado originando con respecto a la cuestión educativa, es de suma importancia tener en cuenta cómo es que estos se ven reflejados en la forma en que los directivos de las instituciones de educación media y superior gestionan las actividades pero sobre todo la manera de liderar las mismas, ya que se espera de ellos la gran responsabilidad de fortalecer los procesos y garantizar los

resultados de la gestión que llevan a cabo en los diversos ámbitos de sus respectivas instituciones, en especial dentro del municipio de Cadereyta Jiménez.

Pero ¿cómo es posible que esos procesos lleven al logro de los objetivos y la obtención de resultados? Obviamente mediante un liderazgo efectivo; y he aquí que tratándose del tema que concierne a esta investigación es donde se verá más a fondo la cuestión del liderazgo. Tomando como punto de partida lo que Chiavenato, (2001) toma por liderazgo: *“la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer (...) incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales.”*

De lo expuesto anteriormente se entiende que dentro de cualquier organización no importando el tamaño que tenga, siempre habrá la presencia de un líder, capaz de guiar y conducir a sus subordinados o colaboradores hacia el logro de los objetivos y metas planeadas por la institución para la satisfacción de los intereses de la misma. Por esto es que la importancia en la figura del líder radica en que sea motivador, influyente y sobre todo que convenga a quienes colaboran con él, a ser posible con el ejemplo, de que los caminos y decisiones que se han tomado son los correctos y con esto se llegue al éxito con la obtención de resultados garantizados. Así es como el líder también debe de saber de estrategias para que sus colaboradores puedan llevar a cabo eficazmente sus tareas.

Un líder tiene que ser proactivo, debe tener el ánimo de aprender, escuchar y sobre todo de actuar. Debe tener la capacidad para comunicar y persuadir a las personas; ser honesto, tener voluntad y fuerza interior.

De manera general se puede decir que los líderes son aquellos que influyen en otros para conseguir el logro de objetivos y mientras más exitosa sea la forma de hacerlo se hará mucho más evidente el

liderazgo. La forma en que ello se logra, es que los líderes más sobresalientes combinan de la mejor manera las habilidades que son necesarias para ello, Robbins y Coutler (2010):

- ✓ *Habilidades técnicas.*
- ✓ *Habilidades humanas.*
- ✓ *Habilidades conceptuales.*

Con la combinación de estas habilidades los líderes pueden ser emprendedores, llevar a cabo la construcción de la cultura organizacional, diseñar estrategias para aprovechar al máximo todos los detalles por más pequeños que parezcan para lograr la consecución de los más grandes planes dentro de una organización, en este caso en las instituciones educativas de nivel medio y superior en Cadereyta Jiménez.

Las personas y las organizaciones hoy en día han puesto especial interés en el liderazgo, sobre todo para el logro de objetivos. Actualmente las organizaciones e instituciones invierten tiempo y recursos valiosos para identificar y desarrollar a los futuros líderes; *“la razón de esta inversión, es que, las investigaciones que se han llevado a cabo previamente se han enfocado en reconocer los rasgos intelectuales, emocionales, físicos y otros más de los líderes eficaces”*, Gibson, et al, (2013).

Estilos de liderazgo

En las organizaciones se pueden utilizar diferentes estilos de liderazgo, pero no todos tienen éxito, esto se debe a que anteriormente el liderazgo era relacionado con la palabra autoridad, pero con el transcurrir de los años, estudios hechos en base a este tema y la evolución que han tenido las organizaciones, se puede decir que liderazgo no es imponer ni gobernar, es la forma en cómo se puede llegar a influir en otros para que participen con entusiasmo, dedicación y la mejor disposición para el logro de las metas de la organización; por ello, a continuación se muestran los tres estilos de liderazgo más comunes.

1. Liderazgo autocrático

2. Liderazgo participativo o democrático

3. Liderazgo 'Laissez-faire'

Después de muchos estudios relacionados con el tema, se ha demostrado que no sólo estos tipos de liderazgo son aplicables en las organizaciones, en la época actual, se considera que los líderes son personas que inspiran a sus colaboradores ya sea con sus palabras, sus ideas, innovaciones, pero sobre todo con el ejemplo. Es así que el liderazgo ha trascendido de ser aplicable a empresas hasta extenderse a todos los ámbitos de la sociedad, siendo uno de los más importantes la educación y sobre todo en la educación media y superior.

Liderazgo transaccional: Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder.

Liderazgo carismático: Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás.

Liderazgo transformacional: *Los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores para que trasciendan a sus intereses personales y que son capaces de tener un efecto profundo y extraordinario sobre los seguidores*, Robbins, (2013). Son considerados los verdaderos líderes ya que inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo.

Es extraordinario ver que el liderazgo transformacional ha recibido buena aceptación en diversos niveles de puestos de trabajo entre los que se encuentran los directores de escuela, ya que este estilo de liderazgo es considerado el más completo.

Liderazgo directivo en instituciones educativas de nivel medio y superior

Se puede decir que una organización efectiva es aquella que es el resultado de una muy buena gestión directiva, y su figura representativa es el directivo que está al frente de ésta. Dentro del campo de la educación, el director es quien organiza y coordina a sus colaboradores para que se logren las metas establecidas desde un principio.

Así que en relación a ello debe de saber que roles son los que va a desempeñar en la función de su gestión sea director o líder. Por ello es de vital importancia que el director sea un líder eficiente, para que se hable de una institución exitosa. Así es como en su rol de líder el directivo debe de utilizar toda su capacidad intuitiva para desempeñarse eficientemente y llegar al reforzamiento de la satisfacción, rendimiento y eficacia de sus colaboradores; acentuando su papel de agente de cambio e innovador, como lo requiere la sociedad jimenence.

Es en este sentido que Lorenzo, (2004) menciona que: *“el liderazgo es una competencia básica del director”*.

Si se toman en conjunto todas las características que se han mencionado acerca del liderazgo de los directivos de instituciones educativas de nivel medio y superior, se puede observar que se está hablando del modelo completo de liderazgo, esto es el liderazgo transformacional.

METODOLOGÍA

Esta investigación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental transeccional descriptivo. Haciendo referencia a Hernández (2010): *“La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; se basa en categorías, conceptos, sucesos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. (...) los diseños transeccionales*

realizan observaciones en un momento único del tiempo; cuando recolectan datos sobre cada una de las categorías antes mencionadas y reportan lo que arrojan esos datos son descriptivos”.

Primeramente transeccional ya que las encuestas aplicadas se sucedieron en un tiempo específico para la obtención de los datos utilizados. Esta investigación es primeramente transeccional ya que las encuestas aplicadas se sucedieron en un tiempo específico para la obtención de los datos utilizados; descriptiva ya que busca identificar las características que debe tener un líder-directivo para llevar su gestión como es debido. Tomándose como fuente de información de primera mano una encuesta aplicada a los directivos de las instituciones de educación media superior y superior del municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se plantearon tres hipótesis las cuales se muestran a continuación:

Hipótesis 1. El liderazgo de los directivos de las instituciones de educación media y superior está relacionado con la preparación que tienen para desempeñarse en su puesto.

Hipótesis 2. La creación de una cultura innovadora, logro de resultados, alcanzar el éxito y que los colaboradores estén plenamente identificados son metas a lograr por parte de un directivo preparado y capacitado, así como la destreza para solucionar conflictos que se presenten en la institución.

Hipótesis 3. Los directivos que consideran a sus colaboradores para la toma de decisiones, logran que éstos se comprometan para un mejor desempeño en sus actividades dentro de la institución.

MUESTREO Y RECOPIACIÓN DE DATOS

Para la recopilación de los datos se tomó una encuesta conformada por los directivos de las 10 instituciones de educación media superior y superior del municipio de Cadereyta Jiménez, N.L. Esta es una muestra no probabilística ya que la misma representa la población total de estas instituciones.

El cuestionario elaborado cuenta con un total de 17 preguntas (Anexo), Las últimas diez preguntas del cuestionario se estructuraron en una escala de tipo Likert, las cuales verifican el grado o la frecuencia con las cuales se presentan las situaciones que se describen.

PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

Para el procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas, se hizo un análisis estadístico descriptivo de acuerdo a las respuestas obtenidas de los directivos.

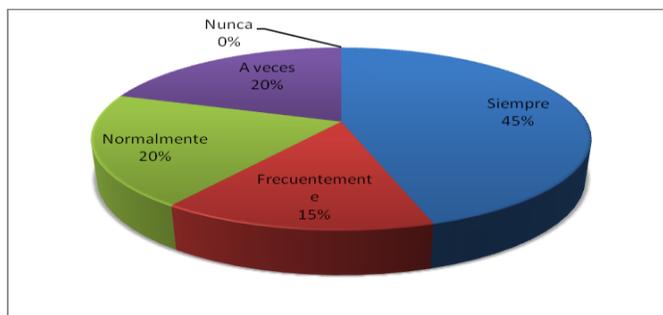
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Después de recolectar la información necesaria para esta investigación mediante la utilización de un cuestionario con 17 preguntas compuesto de preguntas cerradas dicotómicas, preguntas cerradas con varias opciones, preguntas abiertas y preguntas con escalamiento tipo Likert. Se aplicó el cuestionario a los directivos de las instituciones de educación media y superior, para así cumplir con el desarrollo de los objetivos establecidos al inicio de esta investigación, analizando e interpretando cada uno de los ítems propuestos.

A continuación se muestran los resultados.

- ✓ Relación del liderazgo ejercido por el directivo con su preparación para una gestión exitosa en las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

Gráfico 1. Liderazgo y preparación de los directivos



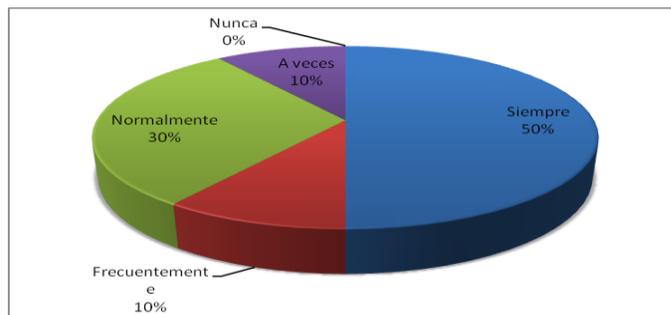
Fuente: Propia

Análisis: En lo relacionado a este ítem, se puede apreciar que la mayoría de los directivos consideran que para ejercer un buen liderazgo deben estar capacitándose y actualizándose constantemente para así lograr un mejor desempeño en su gestión. Mientras que una minoría no lo considera tan necesario.

Los resultados obtenidos aceptan lo descrito en la hipótesis uno.

✓ Metas a lograr por parte de un directivo preparado y capacitado en las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

Gráfico 2. Directivos y el logro de metas



Fuente: Propia

Análisis: En lo concerniente a este gráfico, se observa que el 90% de los directivos entrevistados logra cumplir con las metas establecidas, para que sus colaboradores se sientan plenamente identificados con la

misma, y tengan la absoluta confianza en que junto con su líder-directivo se lograrán los objetivos propuestos. El porcentaje restante a veces logra este cometido.

Estos resultados comprueban lo propuesto en la hipótesis dos.

✓ Concordancia entre conocimiento y capacidad para una gestión satisfactoria por parte de los directivos y su destreza para dar solución a los conflictos que se presenten en las instituciones de educación media y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L.

Tabla 1. Conocimiento y capacidad de los directivos

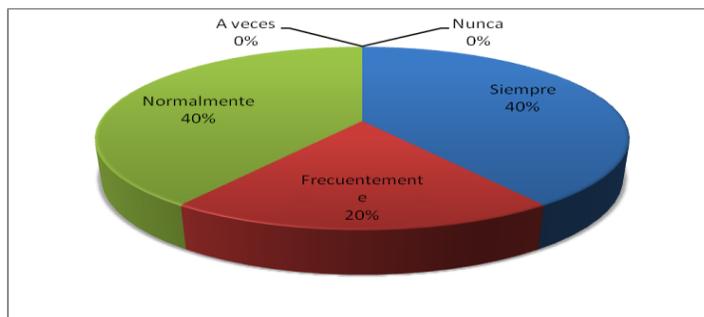
SUJETO: DIRECTIVOS	¿Usted considera que tiene el conocimiento, la capacidad y las cualidades indispensables para desempeñarse satisfactoriamente en el cargo? ¿Por qué?
Preparatoria No. 12	Sí, ya que cuenta con la experiencia de haber trabajado en la institución en varios puestos, además de acudir a cursos y diplomados. Además de comprobar que se cumplieron los objetivos establecidos al inicio del semestre.
CONALEP	Sí, por la experiencia y que al revisar los resultados al final de cada ciclo escolar se vio el logro de lo establecido en un principio.
C B T a 74	Sí, la experiencia de trabajar varios años en la institución así como ver que la mayor parte de lo que se estableció al inicio se cumplió.
UT, Universidad Tecnológica Cadereyta	Sí, debido a la experiencia y a la confianza que se depositó al nombrarlo para ese puesto, la satisfacción se refleja al ver que cada vez el alumnado aumenta.
Instituto Vinton	Sí, por la antigüedad en el puesto y experiencia y es satisfactorio escuchar los buenos comentarios en las reuniones mensuales.
Instituto de Enfermería F. Nightingale	Sí, por la experiencia y capacitaciones. Al ver el logro de objetivos se siente gran satisfacción por que se está haciendo un buen trabajo.
ITE, Instituto Tecnológico de Emprendedores	Sí, al ser una institución pequeña es más sencillo su manejo, además de la experiencia viendo con orgullo que los docentes cumplen sus programas de trabajo.
CREA , Centro Regional de Estudios Administrativos	Sí, por ser maestro de profesión constantemente acude a cursos y diplomados; un punto importante es la experiencia y ésta es el pilar para que se logren satisfactoriamente los objetivos de cada ciclo escolar y el cumplimiento de todo lo

	estipulado a su inicio.
INTERLINE, Instituto de Estudios Superiores	Sí, al tener evaluación externa y observar los resultados de la misma, todo con base en la experiencia, es por esto que la dirección trabaja en coordinación con el equipo de trabajo para lograr un excelente desempeño en ambas partes.
FACPyA, Facultad de Contaduría Pública y Administración Unidad Cadereyta	Sí, experiencia de cuatro años, el apoyo del equipo de trabajo, saber delegar funciones, mantener una comunicación abierta y el resolver problemas que se presenten. De igual modo es satisfactorio ver que el alumnado ha ido creciendo, así como la plantilla docente, un mayor crecimiento dentro del plantel, de igual forma por los comentarios y el reconocimiento de la sociedad jimenezense.

Fuente: Propia

Análisis: Como se puede observar el 100% de los entrevistados se considera apto para el desempeño de su gestión ya que cuentan con el conocimiento, la capacidad y las cualidades necesarias debido a la experiencia laboral dentro de las instituciones, obteniendo con ello resultados satisfactorios.

Gráfico 3. Destreza en la solución de conflictos



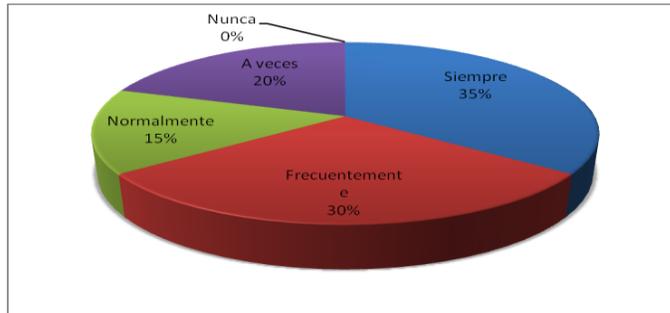
Fuente: Propia

Análisis: Como se muestra en la representación gráfica, el 80% de los encuestados concuerdan en que Siempre o Normalmente dan una solución adecuada a los conflictos que se presentan en las instituciones a su cargo, en cambio el 20% considera que normalmente lo logra.

Estos resultados aceptan lo estipulado en la hipótesis dos.

✓ Consideración por parte del directivo hacia sus colaboradores (opinión, talento, trabajo) para la toma de decisiones y el logro del compromiso de parte de ellos para mejorar las actividades que se realicen dentro de las instituciones de educación media y superior en Cadereyta Jiménez, N.L.

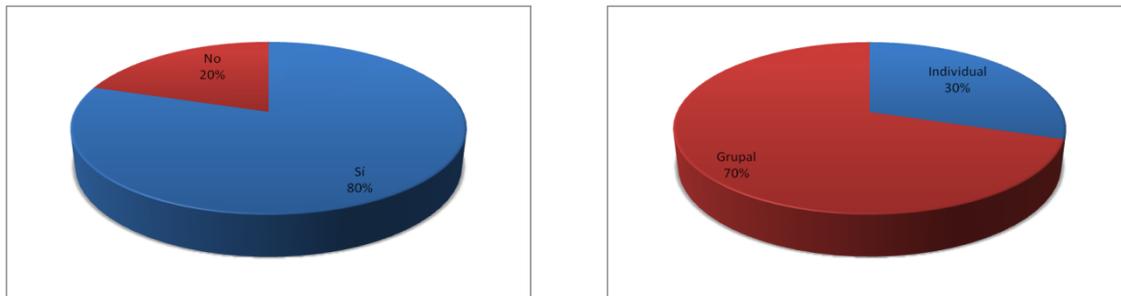
Gráfico 6. Trabajo y compromiso de los colaboradores



Fuente: Propia

Análisis: En lo que respecta al logro del compromiso de los colaboradores y la promoción del trabajo en equipo para la mejora de las actividades dentro de las instituciones, el 65% de los líderes-directivos toma en cuenta estos aspectos. El porcentaje restante no es común que considere a sus colaboradores.

Gráfico 7y 8. Consideración de la opinión de los colaboradores y la manera de toma de decisión

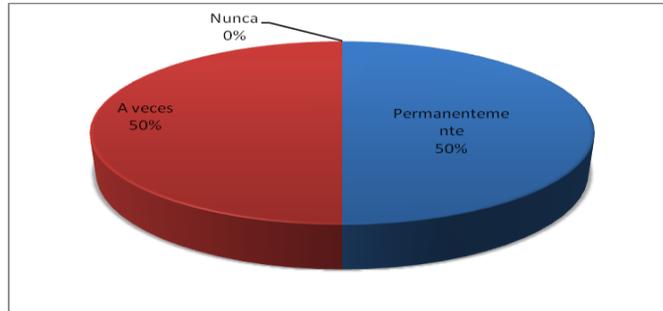


Fuente: Propia

Análisis: Así mismo el 80% de los líderes-directivos encuestados Sí considera la opinión de sus colaboradores para la toma de decisiones, en cambio el 20% No lo considera necesario. En este mismo

ítem el 70% de los líderes-directivos toma las decisiones de manera Grupal democráticamente y el 30% restante lo hace de forma individual.

Gráfico 9. El directivo y el talento de sus colaboradores



Fuente: Propia

Tabla 2. El directivo y el talento de sus colaboradores

SUJETO: DIRECTIVOS	¿Cómo le da a su gente la posibilidad de poner a prueba su talento?
Preparatoria No. 12	Libertad de cátedra para aplicar las mejores técnicas de enseñanza-aprendizaje (Competencias docentes)
CONALEP	Libertad de cátedra
C B T a 74	Ser creativos al momento de impartir las clases para que los alumnos se lleven un mejor aprendizaje
UT, Universidad Tecnológica Cadereyta	Buscar mejores formas de impartir sus clases para no caer en rutinas
Instituto Vinton	Organizando actividades diversas aplicables a los programas
Instituto de Enfermería F. Nightingale	Realizando actividades relacionadas con las materias asignadas
ITE, Instituto Tecnológico de Emprendedores	Libertad de cátedra para impartir sus materias como mejor crea conveniente, siempre dentro del reglamento de la escuela
CREA , Centro Regional de	Libertad de cátedra para una mejor aplicación de técnicas de enseñanza-

Estudios Administrativos	aprendizaje en el aula
INTERLINE, Instituto de Estudios Superiores	Adecuando los programas académicos con actividades relacionadas a las materias para un mejor aprovechamiento educativo en los alumnos
FACPyA, Facultad de Contaduría Pública y Administración Unidad Cadereyta	Teniendo libre albedrío en cuestión docente para que la clase se lleve de la mejor manera siempre cumpliendo los programas académicos

Fuente: Propia

Análisis: Dentro del mismo ítem, el 50% de los líderes-directivos Permanentemente animan a sus colaboradores a que pongan a prueba su talento y el otro 50% A veces les permiten hacerlo. Siendo la libertad de cátedra la mejor manera de hacerlo, seguido de realizar y aplicar actividades relacionadas a la consecución de los objetivos establecidos al inicio de cada ciclo académico.

Los resultados obtenidos comprueban lo postulado en la hipótesis 3.

CONCLUSIONES

Al haber examinado y analizado los diversos conceptos y teorías que son parte medular de este proyecto de investigación, se puede concluir que el liderazgo es un tema de suma importancia en todas las organizaciones, se ha podido observar que los recursos humanos son la parte fundamental de éstas, pero que sin la guía adecuada no es posible el logro de las metas y objetivos establecidos desde la planeación y los resultados no ser los esperados, porque quienes colaboran dentro de los equipos de trabajo no sienten el respaldo y la confianza de alguien que les indique el camino correcto.

Es por esto que en este proyecto se analizó la situación de liderazgo en las instituciones educativas de nivel medio y superior en el municipio de Cadereyta Jiménez, N.L., como medio para la comprensión y el entendimiento de la importancia de un buen liderazgo por parte de los directivos de estas instituciones, ya

que son ellos quienes guían, respaldan, inspiran confianza, evalúan, supervisan e integran a sus colaboradores para conformar el equipo de trabajo en el cual ellos se apoyarán para la consecución de logro de las metas y objetivos dentro de las instituciones; además de tener la capacidad de desempeñarse en su puesto y el detectar problemas que se lleguen a presentar, dando una solución adecuada para los mismos.

En primera instancia se pudo observar que un directivo que se actualiza y capacita, mejora notablemente su gestión dando pie a alcanzar las metas que se establecen al inicio de cada ciclo académico y con ello lograr que sus colaboradores sientan confianza en él para obtener resultados satisfactorios.

También cabe señalar que los directivos que tienen los conocimientos, capacidades y destrezas necesarias para desempeñarse en el puesto y dar soluciones a los problemas que se presentan, también se van adquiriendo en base a su experiencia laboral en las mismas instituciones.

Otro punto importante y que hace de los directivos buenos líderes, es el logro del compromiso de sus colaboradores para con su institución, ya que si se les toma en cuenta su opinión, talento y trabajo para la toma de decisiones llegando con esto a que las actividades que se realicen dentro de las instituciones sean siempre con la mira de lograr los resultados y llegar al éxito como un equipo de trabajo muy bien conformado e integrado.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica* (Tercera ed.). México: McGraw - Hill Interamericana.

- De Vries, W. (1999). El contexto internacional de las políticas de educación superior en México durante los años noventa: Reformas en evaluación y financiamiento. En A. Acosta Silva, *Historias paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998* (págs. 45-77). UACJ, México.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2013). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos* (Decimotercera ed.). México: McGraw - Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Bautista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw - Hill Interamericana.
- Lorenzo Delgado, M. (2004). *La función del liderazgo de la dirección escolar: Una competencia transversal*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.

WEBGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Recuperado el 6 de Enero de 2015, de <http://www.inegi.org.mx/>

ANEXO

4. ¿Cómo?

5. ¿Cómo lleva a cabo la toma de decisiones?

a) Individual

b) Grupal

6. ¿Se siente satisfecho con la gestión que realiza como directivo? ¿De qué forma?

7. ¿Usted considera que tiene el conocimiento, la capacidad y las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo? ¿Por qué?

II. En las siguientes preguntas indicar la frecuencia con que el directivo de la institución desempeña su función de líder, marcando del 1 al 5 la importancia que se le dé a cada aspecto, siendo 5) Siempre; 4) Frecuentemente; 3) Normalmente; 2) A veces; 1) Nunca.

Usted como Directivo:	Siempre	Frecuentemente	Normalmente	A veces	Nunca
8. Promueve el trabajo en equipo	5	4	3	2	1
9. Logra el compromiso de sus colaboradores para el mejoramiento de las actividades en la organización	5	4	3	2	1
10. Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución	5	4	3	2	1
11. Inspira confianza para el logro de los objetivos de la institución	5	4	3	2	1

12. Crea una cultura innovadora dentro de la institución, orientada al éxito y los resultados, logrando que sus colaboradores se identifiquen con ella	5	4	3	2	1
13. Es visionario en el desempeño de sus funciones	5	4	3	2	1
14. Promueve la colaboración de sus colaboradores dentro de su trabajo	5	4	3	2	1
15. Se actualiza y capacita para mejorar su gestión en la institución	5	4	3	2	1
16. Con que frecuencia le recuerda a sus colaboradores la importancia de su trabajo	5	4	3	2	1
17. Qué tan frecuentemente supervisa a sus colaboradores	5	4	3	2	1