

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2306>

Modelo emergente de administración por consejos en instituciones educativas particulares de nivel superior

Emerging model of administration by councils in private higher level educational institutions

Emilio Antonio Chávez Núñez

emilio.chavez@ugmex.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0004-2850-2093>

Sistema Educativo UGMEX

Orizaba – México

Artículo recibido: 17 de junio de 2024. Aceptado para publicación: 02 de julio de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Actualmente el crecimiento, la complejidad de las operaciones y las relaciones humanas dentro de las organizaciones, requieren de una administración integral, con modelos innovadores, que involucren de manera participativa a todos los colaboradores con el propósito de mejorar la toma de decisiones, elevar el desempeño laboral y la productividad. Sin embargo, el crecimiento natural se detiene, cuando se presentan de manera constante diversos errores y la dirige de manera centralizada un solo individuo, que no cuente con el perfil profesional, la preparación académica, la experiencia laboral como directivo y se rija por modelos de organización tradicionales, rígidos e inflexibles. Tal es el caso, de la Universidad Central Privada, donde se han observado desviaciones y problemáticas que están documentadas en diversas minutas, reportes estadísticos y quejas por escrito del personal docente, administrativo y alumnado. Siendo el motivo del presente estudio, con una investigación integral, una metodología y un enfoque que no se limite y sea capaz de confirmar o negar las afirmaciones encontradas, que proporcione datos concretos que sirvan de base para diseñar un nuevo Modelo Emergente de Administración por Consejos (MEAC). Dicho Modelo debe ser capaz de dar solución o disminuya las observaciones detectadas, para transformarlas en oportunidades de mejora y permita a los directivos ser asertivos en la toma de decisiones, pues ésta se da de forma colegiada, partiendo del principio in vox popúlli que dice “varios individuos piensan mejor que uno”.


Palabras clave: identificación de desviaciones y problemáticas, toma de decisiones, enfoque integral, nuevo modelo emergente de administración

Abstract

Currently, growth, the complexity of operations and human relations within organizations require comprehensive management, with innovative models, that involve all collaborators in a participatory manner with the purpose of improving decision making, increasing performance. labor and productivity. However, natural growth stops when various errors constantly occur and it is directed centrally by a single individual, who does not have the professional profile, academic preparation, work experience as a manager and is governed by business models. traditional, rigid and inflexible organization. Such is the case of the Central Private University, where deviations and problems have

been observed that are documented in various minutes, statistical reports and written complaints from teaching, administrative and student staff. Being the reason for this study, with a comprehensive investigation, a methodology and an approach that is not limited and is capable of confirming or denying the statements found, which provides concrete data that serves as a basis for designing a new Emerging Model of Administration by Boards. (MEAC). This Model must be able to provide a solution or reduce the observations detected, to transform them into opportunities for improvement and allow managers to be assertive in decision-making, since this is done in a collegial manner, based on the in vox popúlli principle that says " several individuals think better than one."

Keywords: identification of deviations and problems, decision making, comprehensive approach, new emerging management model

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: z Núñez, E. A. (2024). Modelo emergente de administración por consejos en instituciones educativas particulares de nivel superior. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 954 – 983. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2306>

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en la Universidad Central Privada, ubicada en la zona centro del estado de Veracruz, México, donde se busca identificar posibles desviaciones y problemáticas a los procedimientos, que están documentadas en diversas minutas, reportes estadísticos, que muestran una comunicación deficiente entre el personal docente, administrativo y alumnos de manera alarmante, que se rige por modelos de organización tradicional, rígida e inflexible. Además, existen diversas quejas por escrito que señalan al personal directivo de la institución, con poca o nula capacidad en habilidades de liderazgo, comunicación y toma de decisiones, pues estas las toma un solo individuo, ocasionando favoritismos en todas sus decisiones y entre las principales se encuentran: No dan seguimiento a las solicitudes, no realizan supervisiones en las aulas y en general, no se busca la satisfacción de los clientes.

De lo anterior, se desprende la necesidad de realizar de manera inmediata el presente estudio, mismo que debe ser integral, con un enfoque y una metodología que sea capaz de confirmar o negar las afirmaciones encontradas en los reportes y quejas existentes. El enfoque no debe limitarse a un estudio meramente cualitativo, sino también con un enfoque cuantitativo, es decir, utilizar un enfoque mixto, con una variedad de instrumentos que correspondan a cada enfoque. Y una vez identificadas las observaciones encontradas, se diseñará un nuevo Modelo emergente de Administración que dé solución o cambio de rumbo a la organización, para reducir las problemáticas detectadas y las transforme en oportunidades de mejora. Este modelo partirá de los resultados obtenidos y se compromete a reducir el riesgo de error en la toma de decisiones, que resuelva de manera colegiada, que tome en cuenta sus opiniones e involucre a todos los colaboradores.

Objetivo general

- Identificar las desviaciones y observaciones a los procedimientos a través de un estudio de investigación integral en la Universidad Central Privada, que sirva de base para diseñar un nuevo modelo emergente de administración.

Objetivos específicos

- Realizar la presente investigación científica a través del enfoque mixto, que permita identificar las desviaciones y observaciones presentadas por el personal administrativo, docente y alumnado.
- Recolectar datos concretos a través de los instrumentos cualitativos y cuantitativos que proporcionen certeza y sirvan de base científica para diseñar un nuevo modelo.
- Diseñar un Modelo Emergente de Administración por consejos (MEAC) que se comprometa a mejorar la comunicación, liderazgo y toma de decisiones en la organización.

DESARROLLO

Actualmente el crecimiento, la complejidad de las operaciones y las relaciones humanas dentro de las organizaciones, requieren de una administración integral que involucre de manera participativa a todos los miembros de la organización, con el propósito de mejorar la toma de decisiones, elevar el desempeño laboral y la productividad. Ya que solo al involucrar a todos los colaboradores en la elaboración de planes, objetivos y ejecución de los proyectos, fomentará en cada uno de ellos, un profundo sentimiento de pertenencia, responsabilidad y compromiso, al sentirse parte de lo planeado.

Sin embargo, cuando en una organización se presentan diversos errores, y estos son constantes, detienen su crecimiento natural, más aún, cuando la toma de decisiones es centralizada por un solo individuo, que no cuente con el perfil profesional, la preparación académica y experiencia laboral como directivo, que se rija por modelos de organización tradicionales, rígidos e inflexibles, que no busquen

la satisfacción de sus clientes, hace más grave las problemáticas encontradas. Desafortunadamente, la mayoría de las personas toman decisiones basadas más en el sentido común que en la razón, esto indica una carencia de objetivos claros y definidos, pues, por el contrario, las personas que toman mejores decisiones son aquellas que tienen una estructura interna muy sólida y estable. “Los problemas deben resolverse a partir del momento en que aparezcan, ya que el no tomar una decisión cuando se origina el conflicto, por insignificante que parezca, ocasiona que este se desarrolle y después sea irresoluble”. (MÚNCH Lourdes, 2010)

Tal es el caso, de la Universidad Central Privada, dedicada al servicio educativo del nivel superior, donde a través de la elaboración de diversas minutas y reportes estadísticos se denota que existen desviaciones a los procedimientos, diversas problemáticas del personal administrativo, docente y alumnos. Algunos de los problemas más representativos son: No existe seguimiento a trámites académicos de alumnos que se incorporan por equivalencia, se cometen desviaciones a los procedimientos por falta de difusión de las reglas y políticas administrativas y se encontraron diversas quejas por errores en el registro y entrega de calificaciones.

De lo anterior, se desprende la necesidad de realizar la presente investigación, que proporcione datos concretos que sirvan de base científica, para diseñar urgentemente un nuevo modelo que busque asegurar a que la organización alcance los resultados deseados, sea competitiva, eficiente en el uso de los recursos y procedimientos que utiliza, estableciendo los canales adecuados de comunicación y mejore en la toma de decisiones. Y al buscar alternativas de solución, se ha diseñado un nuevo modelo denominado Modelo emergente de administración por consejos (MEAC), que admita dar seguimiento, supervisión en las aulas y control de las funciones y actividades que se presentan diariamente, que permita mejorar la comunicación interdepartamental, disminuya las desviaciones a los procedimientos, reduzca la insatisfacción al servicio que brinda, que los docentes cuenten con la orientación académica y administrativa y que todas las actividades se analicen de manera específica, con personal capacitado, con el perfil para dar soluciones de forma consensuada partiendo del principio *in vox popullii* que dice “varios individuos piensan mejor que uno”.

La administración por consejos es una herramienta que permite a los directivos ser asertivos para la toma de decisiones, pues ésta se da de forma colegiada, minimizando el riesgo de error, al involucrar a todos los sectores de la organización y generando todo tipo de consejos que se necesiten. La figura de administración por consejos surge de las grandes corporaciones, pues dentro de las funciones y responsabilidades que tiene un consejo, son el de analizar la información, aprobar los presupuestos generales, proponer metas estratégicas, dar seguimiento a los planes y objetivos trazados y lograr una toma de decisiones más asertiva y eficaz. No obstante, dichas corporaciones utilizan generalmente un solo consejo para resolver todo tipo de problemáticas o conflictos.

Modelo Emergente de Administración por Consejos (MEAC)

Concepto del Modelo

En la administración por consejos a un consejo se le define, como el conjunto de personas especialistas, que colaboran desde distintos ángulos dentro de la empresa, que proponen, analizan y resuelven diversas problemáticas.

Estructuración del Modelo

Cada uno de los consejos que integran este modelo, invariablemente se conformarán por los siguientes integrantes: Por un presidente, un secretario, dos asesores y dos vocales. Esto es un total de seis miembros permanentes y hasta dos invitados especiales. Cabe hacer mención que en caso de empate técnico el presidente del mismo consejo, tendrá el voto de calidad. La selección de sus integrantes, es

bajo un proceso muy riguroso, siempre con la principal cualidad, contar con independencia, información, disponibilidad de tiempo, preparación académica y experiencia debidamente probada del área o consejo a conformar.

Características del Modelo

Dentro de las principales características del modelo se encuentran a continuación las más importantes:

La comunicación de los miembros en cada consejo es de tipo multidireccional, es decir, en todas las direcciones, utilizando el modelo conocido de estrella. “El modelo estrella o de canal íntegro, es un sistema que permite a todos comunicarse con los demás. En esta estructura todos participan y se comunican con todos. Katz y Kahn, Blau y Scott anotan que, a medida que la tarea es más compleja, se requiere más tiempo para que la red de comunicación se estructure”. (KRIEGER, 2001)

La comunicación de cada consejo con respecto al consejo ejecutivo es de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. Teniendo claro que: “La comunicación es más que hablar, es un esfuerzo por parte de un individuo de tratar de compartir sus anhelos, propósitos y conocimientos con otros y de entender todo esto y saber de los demás. Los gestos, expresión facial, postura y disposición de tiempo y espacio entran en la interacción. Entre dos personas la comunicación es un proceso doble. Cuantas más personas participan, más se multiplican los procesos”. (WILES, 2009)

Cada consejo estará integrado por especialistas del área, según el consejo de que se trate.

El consejo ejecutivo presenta proyectos concretos, observaciones y/o desviaciones al Director del campus para su autorización y aplicación.

Las periodicidades de las reuniones de cada consejo se realizan de manera mensual, quincenal o semanal según se requiera.

En cada consejo se establecen nuevos objetivos acordes a los objetivos de la misión de la empresa.

Se establecen indicadores que ayudan a medir el grado de cumplimiento de los objetivos. “Los indicadores de gestión son una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos, responsabilidades con los grupos de referencia (trabajadores, accionistas, comunidad, clientes proveedores, gobierno, etc.” (REYNOSO, 2009)

Es responsabilidad de los consejos, dotarse de información útil para la toma de decisiones, definiendo las necesidades y proponiendo mejoras y formatos de la misma. “Una toma de decisión es un proceso, la elección de una vía para resolver un problema o responder a un acontecimiento, tras una deliberación entre varias alternativas”. (CAUDILLO, 2024)

Funciones del Modelo

Dentro de las funciones principales y/o generales de este modelo, se encuentran las siguientes:

Coadyuvar a la administración general en la Toma de decisiones más eficientes. “El proceso de decisiones no consiste sólo en detectar lo correcto y lo incorrecto para fijar el objetivo, es decir, qué debe hacerse, sino también cómo y cuándo hacerlo. Cada fase implica otros factores: mentales, administrativos y/o políticos.” (HERNÁNDEZ, 2006)

Mejorar la comunicación interdepartamental a fin de elevar la productividad.

Coordinar diversos eventos relacionados con el quehacer educativo de la universidad.

Aprobación de estrategias generales que son: “un conjunto de acciones estructuradas que los administradores adoptan para mejorar el desempeño de su compañía.” (HILL, 2009)

Planificar y dar seguimiento a las tareas encomendadas en el ámbito académico.

Evaluar el rendimiento de cada departamento, comprendiendo que el “objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado se desempeña en el puesto. Los sistemas de evaluación deben estar relacionados de manera directa con el puesto, ser prácticos y confiables”. (GONZALEZ, 2015)

Proponer diversos proyectos que apoyen en la toma de decisión a la alta dirección, dando solución a problemáticas, que por su naturaleza no puede resolver una sola persona o departamento.

Políticas del Modelo

Este modelo propone algunas políticas específicas, sin embargo, las políticas se adaptarán a las necesidades de la organización. Es por ello, que a continuación, se mencionan las más importantes:

El liderazgo que se ejerza en cada consejo, deberá basarse en el servicio a los demás miembros.

La información y comunicación deberá ser veraz y oportuna, tanto externa como interna al consejo.

Los proyectos de los consejos deberán ser innovadores para la solución de problemas que aquejan a la institución educativa.

Todos los consejos deberán unirse para lograr el bien común de la comunidad universitaria.

Existe respeto entre todos los miembros de cada consejo, al buscar resolver las diversas problemáticas que se presenten. Es claro que el respeto es uno de los principales valores que deben existir en toda organización, comprendiendo que: “La forma correcta de resolver los conflictos es utilizando los valores como referencia”. (KOFMAN, 2022)

El consejo debe ser disciplinado, lo cual se traducirá en la puntualidad a la asistencia de juntas y reuniones, en la forma de registrar y enviar información pertinente de los problemas tratados.

La presencia de la totalidad o mayoría de los miembros de cualquier consejo, y que constituyan al denominado quórum, será suficiente para deliberar y tomar decisiones válidas.

La interacción e interpretación entre consejos solo se dará cuando sea estrictamente necesaria.

Organigrama del Modelo

El modelo de administración por consejos (MAC) se encuentra integrado para su adecuado funcionamiento por diez consejos que a continuación se muestran:

Figura 1

Organigrama del modelo



Principios del Modelo

Aceptar, como un reto, la situación actual de la empresa; situación actual referida al entorno económico global de la empresa y a las presiones externas.

Definir las principales funciones del consejo de administración. Se recomienda utilizar la “Técnica conocida con el nombre de análisis de puestos, responde a una urgente necesidad de las empresas: para organizar eficazmente los trabajos de éstas, es indispensable conocer con toda precisión lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien”. (PONCE R. A., 2008)

Realizar una selección de consejeros en función de las necesidades, actuales y futuras de la empresa.

Establecer las normas de funcionamiento interno del consejo.

Estructurar el trabajo del consejo en comités, fijar una periodicidad de las reuniones del consejo, establecer un orden del día para cada reunión y establecer un ambiente abierto en las reuniones.

Lograr un espíritu de colaboración y cooperación con la dirección.

Procedimiento de operación del modelo

La operatividad del modelo se muestra en a través de los siguientes pasos:

Cada consejo se constituye de acuerdo a las necesidades de la institución.

El siguiente paso es que cada consejo inicie sus operaciones y actividades de manera programada.

Los consejos planeará sus actividades, de mejora continua acorde a su área, presentando propuestas en forma de proyectos.

Cada consejo enviará sus proyectos al consejo ejecutivo.

El consejo ejecutivo analizará y aprobará los proyectos recibidos.

Posteriormente el consejo ejecutivo enviará a la dirección del campus, los proyectos aprobados.

La dirección será el encargado, una vez analizados los proyectos quien aplicará para cada área.

La dirección, estará pendiente de los resultados, de los proyectos aplicados, a fin de recabar la información para retroalimentar al consejo ejecutivo.

Al recibir la información en el consejo ejecutivo de parte de la dirección, se reiniciará el modelo.

Elementos del Modelo

Los elementos que integran el modelo de Administración por Consejos, explican en su conjunto el funcionamiento de dicho modelo, sin embargo, resulta indispensable conocer de manera individual a cada consejo integrante, es por ello, que a continuación se describen:

Consejo Ejecutivo

Concepto

Es un grupo de individuos expertos con conocimientos suficientes sobre un área específica de la administración educativa. Este consejo es de mayor rango o jerarquía dentro de los 10 consejos existentes, debido al nivel ejecutivo y funcional de sus integrantes. Sus reuniones se realizan de forma mensual, sin embargo, también pueden presentarse reuniones extraordinarias, cuando así se requiera. La comunicación entre sus miembros es de tipo multidireccional y en caso de discordancia entre los demás consejos, este funge como mediador, con decisión inapelable.

Funciones

Coadyuvar en la elaboración del programa de inversión anual para su autorización a la Rectoría.

Colaborar en la elaboración del plan de trabajo y presupuesto anual de la institución.

Supervisar el correcto funcionamiento de las áreas de seguridad, higiene y limpieza, aplicando los correctivos necesarios.

Supervisar que la Subdirección realice el curso de inducción para los catedráticos de nuevo ingreso sobre la filosofía institucional, reglamento, procedimientos, normas y políticas de la institución.

Designar tareas a cada consejo según su área de influencia.

Dar seguimiento en la difusión de políticas, planes, acuerdos académicos, etc.

Elaborar el programa semestral de capacitación docente, administrativa y de servicios.

Colaborar en la elaboración del programa de difusión institucional.

Participar en la elaboración del Programa de calidad Institucional.

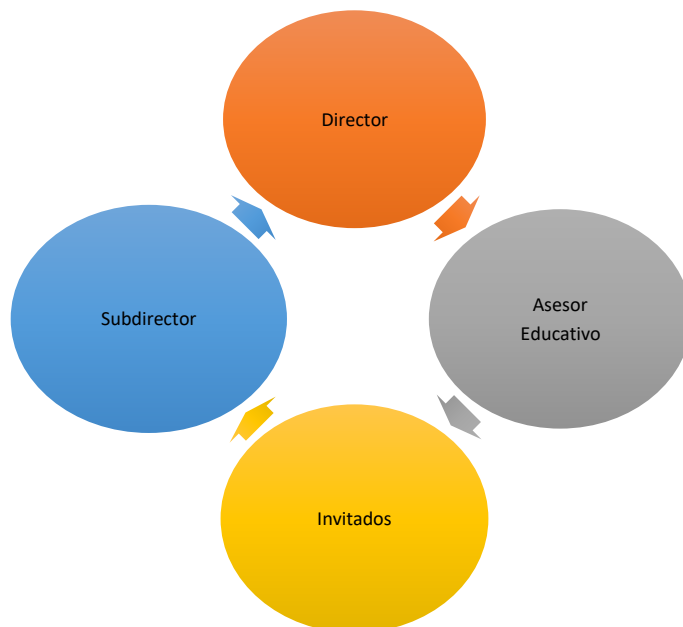
Coordinar el comité de calidad del plantel a su cargo de acuerdo al Programa de Calidad Institucional.

Vigilar el cumplimiento de las políticas, reglamentos y estatutos a fin de que sean observados y aplicados correctamente por cada una de las áreas a su cargo.

Elaborar al final de cada semestre un informe de las actividades realizadas y que contemple los objetivos alcanzados y aquellos que no pudieron lograrse.

Figura 2

Organigrama



Consejo de Planeación

Concepto

Es un grupo de expertos con conocimientos suficientes en gestión y procesos de planeación. Mismo que se caracteriza por planificar de manera programada todas las actividades académicas, administrativas, culturales, sociales y deportivas, pues sus miembros son directivos y especialistas de las áreas inmersas en las principales actividades de la institución. En este consejo se determinan los planes, objetivos, estrategias, metas, y propósitos, teniendo una comunicación entre sus miembros de tipo multidireccional, con una periodicidad de sus reuniones de manera mensual. Con respecto al consejo ejecutivo su comunicación es ascendente, fluida, continua y sistematizada.

Funciones

Planificar o proyectar las necesidades de construcción o modificación de espacios físicos para el siguiente semestre.

Elaborar el Plan de Trabajo institucional.

Proponer el Plan General de Desarrollo.

Elaborar propuesta de Presupuesto financiero de operación.

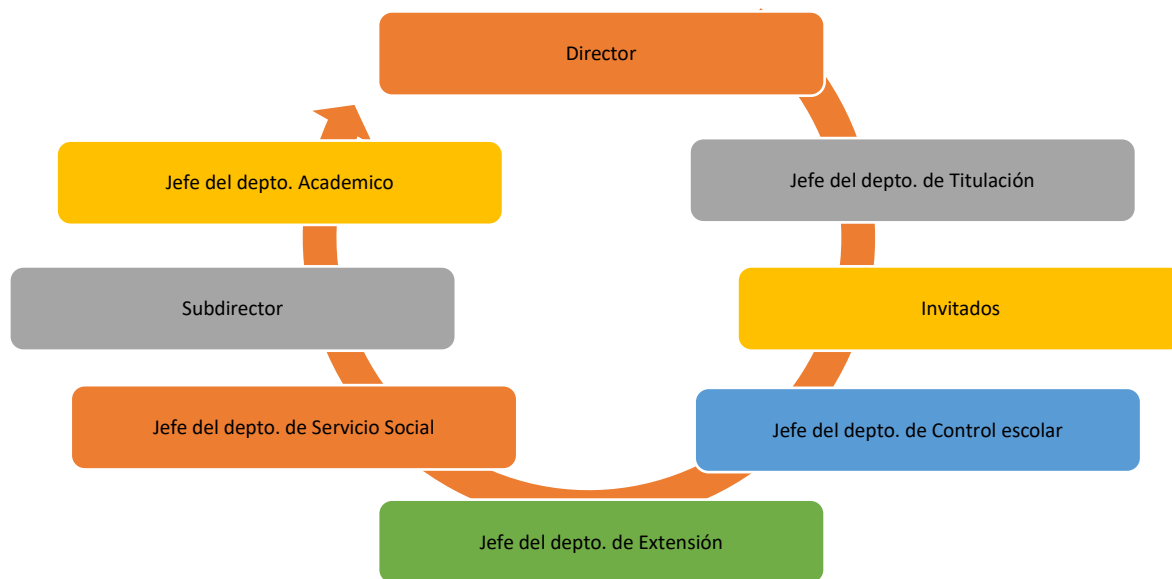
Planificar las necesidades de equipo y mobiliario para salones y laboratorios.

Proponer esquemas que favorezcan el aprovechamiento de los recursos destinados a los servicios de educación.

Planeación de mantenimientos al plantel.

Figura 3

Organigrama



Consejo de Administrativo

Concepto

Es un conjunto de personas expertas en el proceso administrativo, inmerso en el sector educativo. La comunicación de sus miembros es multidireccional y está integrado por especialistas del área administrativa, con perfil de administrador y experiencia en el ámbito educativo. La periodicidad de las reuniones es de manera quincenal.

Funciones

Supervisar que los procedimientos administrativos se efectúen con eficiencia y calidad.

Colaborar en la elaboración del presupuesto anual de operación e inversión de acuerdo al plan de trabajo.

Integrar el presupuesto anual de operaciones considerando las áreas académicas, extensión, dirección y administrativas del plantel.

Vigilar que el personal administrativo y docente cumplan con la imagen institucional.

Proponer a la Dirección mejoras a procedimientos y sistemas administrativos.

Supervisar que el personal de limpieza y vigilancia de la universidad labore con esmero y calidad.

Dar seguimiento a los programas de mantenimiento preventivo y correctivo en la institución.

Supervisar el mantenimiento del edificio e instalaciones en condiciones de higiene y seguridad.

Figura 4

Organigrama



Consejo Académico

Concepto

Es un conjunto de personas expertas en las áreas de investigación educativa, diseño curricular, modelos de enseñanza-aprendizaje, modelos de administración educativa y en general, especialistas del área académica, con perfil, experiencia y desempeño educativo. Sus integrantes son miembros directivos de todas las áreas inmersas en las principales actividades académicas de la universidad. La comunicación de sus miembros es de tipo multidireccional y con respecto al consejo ejecutivo será de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada, en donde se establecen indicadores que ayuden a medir el grado de cumplimiento de los objetivos. La periodicidad de las reuniones es de manera quincenal.

Funciones

Elaborar el plan de trabajo y presupuesto anual de sus funciones.

Proponer la proyección de grupos por licenciatura, turno, número de alumnos a 5 años.

Fomentar el uso de recursos audiovisuales.

Colaborar con el departamento académico en la elaboración y control de horarios, asistencia de catedráticos, actividades académicas, distribución de grupos y disponibilidad de equipo didáctico.

Supervisar la integración y funcionamiento de las academias, revisión de planes y programas de estudio, actualizaciones, elaboración de material didáctico, concursos académicos, etc.

Determinar y justificar requerimientos de mobiliario y equipo de los laboratorios existentes.

Supervisar la actualización de guías prácticas.

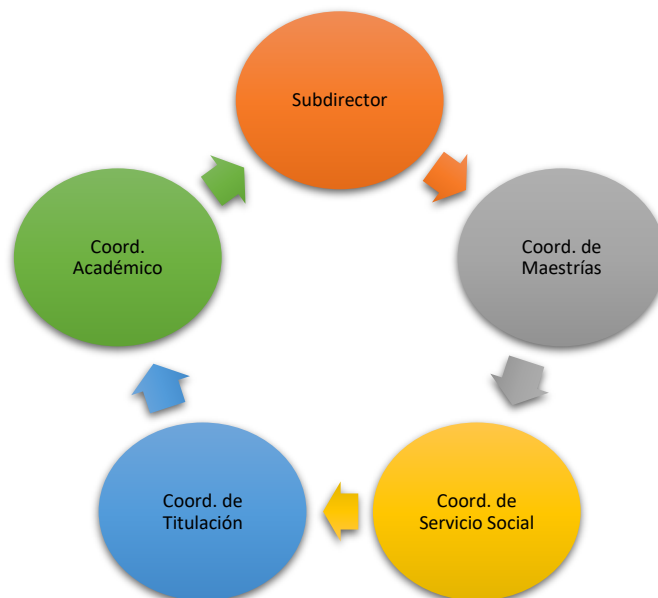
Coordinar la evaluación académica docente, a través de las jefaturas y presidentes de academia.

Fomentar el uso de métodos activos de enseñanza aprendizaje.

Elaborar el plan de trabajo académico semestral. (conferencias, cursos, coordinando su realización).

Figura 5

Organigrama



Consejo de Extensión

Concepto

Es un grupo de individuos expertos del área de mercadotecnia y directivos con experiencia en el área de promoción y difusión. Especialistas en funciones de integrar procesos productivos, comerciales y de servicios a la misión y visión de la universidad y desarrollo de procesos de inmersión. La comunicación de los miembros de este consejo será de tipo multidireccional. La comunicación de cada consejo con respecto al consejo ejecutivo es de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. La periodicidad de las reuniones se realiza de manera mensual.

Funciones

Elaboración y presentación del Estudio de Mercado correspondiente.

Obtener patrocinios para la realización de distintos eventos.

Elaborar el plan de medios pertinente.

Proponer el plan de trabajo semestral de las actividades culturales y deportivas de la Institución.

Participar en la elaboración de la campaña de promoción y difusión.

Promocionar cursos culturales, deportivos y de interés general para ofrecerse y comercializarse.

Elaborar la programación de visitas a escuelas, clubes, empresas con una visión estratégica.

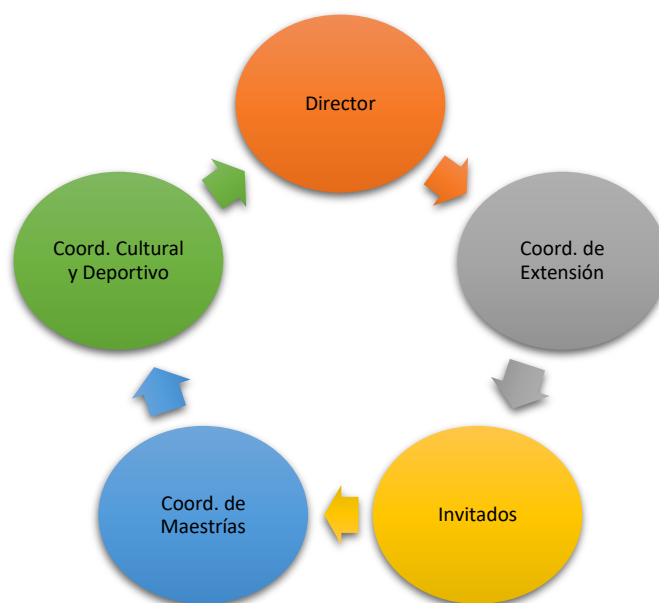
Proponer diversos convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para ofrecer capacitación, conferencias, asesorías, seminarios, y/o cursos en temas formativos.

Coordinar y/o supervisar los actos de participación, eventos sociales, exposiciones, convenciones, desfiles, actos cívicos, etc., en los cuales la universidad participe.

Coordinar y supervisar los centros de atención comunitaria para la prestación de servicio social y prácticas profesionales por parte de la Universidad.

Figura 6

Organigrama



Consejo de Investigación Educativa

Concepto

Es un conjunto de personas expertas en tecnología de la educación, gestión y administración educativa y gestión de Pymes. La comunicación de los miembros en este consejo es de tipo multidireccional y con respecto al consejo ejecutivo será de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. Este consejo está integrado por especialistas del área educativa, investigadores y directivos. La periodicidad de las reuniones se realiza de manera mensual.

Funciones

Fomentar la innovación curricular en las diferentes carreras y niveles que ofrece la institución.

Proponer nuevas líneas de investigación, en el desarrollo educativo.

Desarrollar nuevos conocimientos, a través de la aplicación de métodos y técnicas que tienden a la solución de problemas de índole educativa a nivel nacional e internacional.

Alentar el desarrollo de investigadores educativos.

Divulgar los resultados de las investigaciones en reuniones especializadas, mediante reportes, conferencias, coloquios o diplomados dirigidos a especialistas en la materia, a la Comunidad educativa y al público en general.

Crear modelos de Evaluación educativa y efectuar estudios sobre procesos y resultados de fenómenos educativos.

Impulsar la calidad y la innovación educativa.

Coadyuvar en la conformación de políticas de investigación educativa.

Diseñar y editar un boletín electrónico para difundir editoriales, artículos, ensayos, bibliografía, reseñas, foros, noticias relacionadas con la investigación y la educación general.

Figura 7

Organigrama



Consejo de Honor y Justicia

Concepto

Es un conjunto integrado por personas de altos valores éticos, que analizan diversas problemáticas y toman decisiones justas. La comunicación de los miembros, en este consejo será de tipo multidireccional. En este consejo la comunicación con respecto al consejo ejecutivo es de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. Sus integrantes son miembros directivos, y exdirectivos de gran experiencia educativa. La periodicidad de las reuniones de este consejo es de manera semanal.

Funciones

Resolver sobre la revisión o procedencia de exámenes extemporáneos.

Colaborar en la determinación y ejecución de medidas disciplinarias que permitan la armónica convivencia, comunicación y desempeño entre todas las áreas funcionales o comités

Proponer alternativas de solución, para dictaminar sobre la aplicación de las disposiciones reglamentarias de disciplina y de escolaridad.

Resolver sobre la procedencia de la aplicación de exámenes en modalidad especial.

Resolver en los casos de solicitud de cambio de catedrático para la aplicación de aquellos exámenes que el titular debiera aplicar.

Figura 8

Organigrama



Consejo Holístico

Concepto

Es un grupo de expertos de las áreas directivas y funcionales que componen un organigrama educativo. La comunicación de los miembros, en este consejo será de tipo multidireccional. La comunicación con respecto al consejo ejecutivo será de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. Cada consejo estará integrado por especialistas del área directiva y funcional de organigrama institucional, así como los representantes invitados de cada consejo que forma parte del Modelo Emergente de Administración por consejos. La periodicidad de las reuniones de cada consejo se realizará de manera mensual.

Funciones

Dar continuidad a los procesos de acreditación institucional.

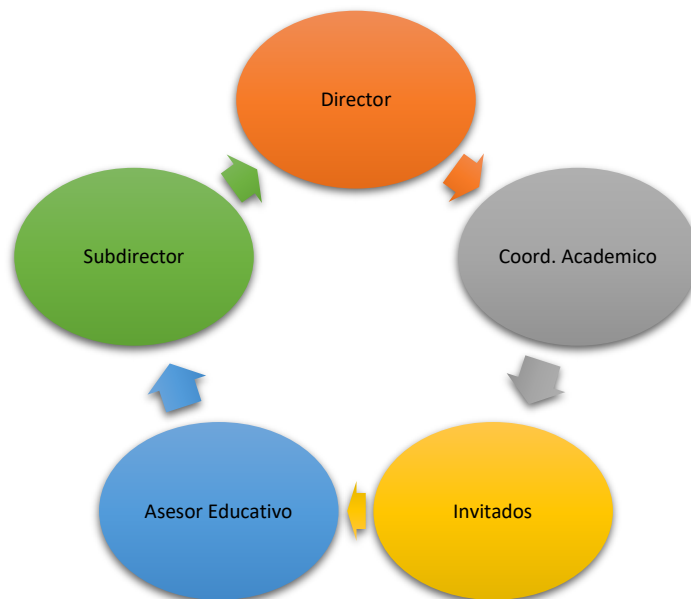
Proponer mejoras al proceso de certificación de calidad del campus.

Supervisar los planes de trabajo, actividades por departamentos, consejos y planes individuales por trabajador.

Innovar y supervisar los diferentes proyectos elaborados por los docentes, personal administrativo y alumnos, a fin de proponer a la rectoría de la universidad para su aplicación.

Figura 9

Organigrama



Consejo de Evaluación y Auditoría

Concepto

Es un grupo de individuos expertos en evaluación, supervisión y auditoría de sistemas y procesos administrativos, objetivos e imparciales, con el fin de que contribuyan al mejoramiento continuo de la administración de la institución. La comunicación de los miembros en este consejo es de tipo multidireccional y con respecto al consejo ejecutivo será de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. El consejo está integrado por especialistas del área de auditoría y evaluación de instituciones educativas. El consejo de evaluación y auditoría, presenta al consejo ejecutivo, las observaciones y/o desviaciones detectadas en los distintos departamentos con copia al Director del campus para su conocimiento. La periodicidad de las reuniones se realiza de manera mensual.

Funciones

Cuidar el correcto funcionamiento y la eficiente administración de los recursos de la universidad.

Coordinar la programación o calendarización de auditorías, sobre los controles a los procedimientos, normas, políticas y reglamentos administrativos de la institución.

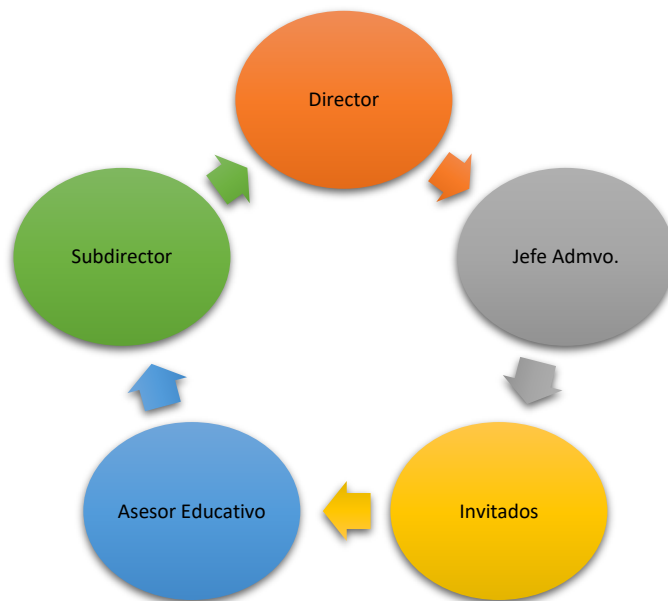
Controlar e informar a las autoridades superiores, las actividades o situaciones anómalas que se presenten y recomendar las acciones a seguir.

Evaluar los sistemas y procesos, con criterio objetivo e imparcial, con el fin de que contribuyan al mejoramiento continuo de la administración del Instituto.

Fiscalizar, vigilar y controlar permanentemente todas las actividades, operaciones y servicios de la institución, para sancionar de acuerdo a las leyes y reglamentos cuando se incumpla alguna norma.

Figura 10

Organigrama



Consejo de vinculación empresarial

Concepto

Es un conjunto de personas encargadas de establecer la comunicación y crear vínculos de cooperación entre la institución, sector público, empresas y con todas aquellas organizaciones del sector público y privado, relacionadas con la creación de negocios y el fortalecimiento empresarial. La comunicación de los miembros en este consejo es de tipo multidireccional y con respecto al consejo ejecutivo es de tipo ascendente, fluida, continua y sistematizada. El consejo está compuesto por especialistas del área de mercadotecnia y directivos del campus. La periodicidad de las reuniones es de manera mensual.

Funciones

Facilitar la administración y seguimiento de proyectos universidad-empresa-gobierno.

Disminuir los costos asociados a la comunicación e intercambio de información universidad-empresa-gobierno.

Afinar la concordancia de los programas y métodos educativos con las capacidades que las empresas requieren de sus profesionales y técnicos.

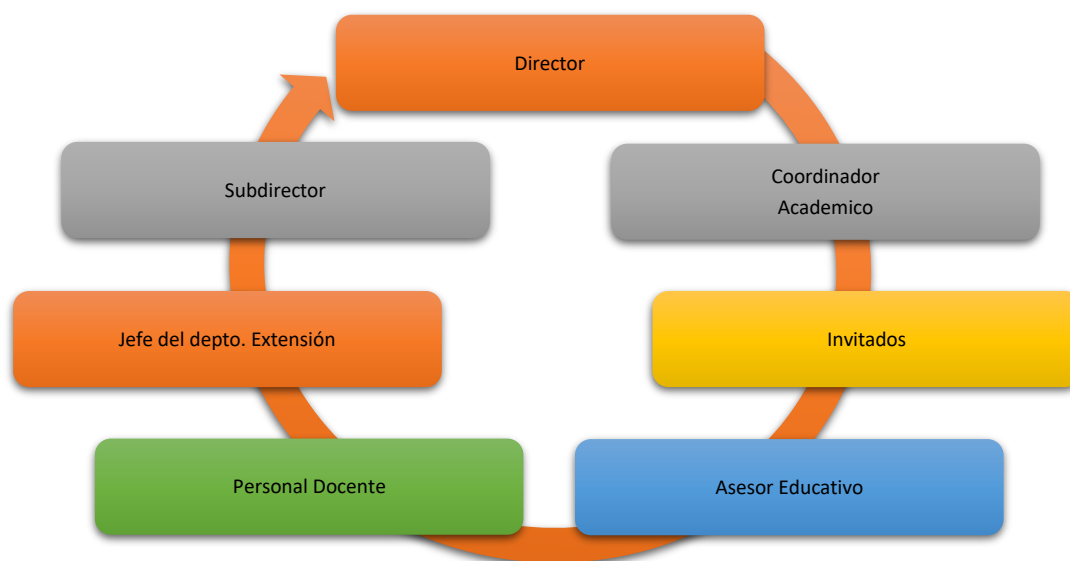
Llevar y traer conocimientos y avances técnicos entre universidades y empresas, pues cada una de ellas tiene en estos aspectos, en diferentes momentos y temas, alguna ventaja sobre su contraparte, y por tanto algo útil que ofrecer ésta para su correspondiente misión.

Desarrollar conjuntamente criterios y métodos para capacitar, evaluar conocimientos y habilidades relevantes para fines laborales y sociales.

Resolver problemas de las empresas con el conocimiento científico acumulado en las universidades y mediante la creatividad de los jóvenes a quienes éstas educan.

Figura 11

Organigrama



METODOLOGÍA

Los problemas de la ciencia hoy en día son tan complejos, que un solo enfoque o método resulta insuficiente para analizar en detalle un fenómeno de investigación.

Enfoque

El tipo de enfoque que esta investigación científica utilizará será el Método Mixto. Este diseño fue elegido de acuerdo al planteamiento del problema que es de tipo educativo, social y administrativo. Siendo el enfoque más idóneo, ya que por sus características que presenta destacan: el estudiar a profundidad un evento, el sustentarse de un análisis particular del fenómeno para posteriormente generalizar a condiciones similares y fundamentarse en las cualidades del fenómeno a estudiar, es lo que esta investigación intenta desarrollar. Con este enfoque se busca que el resultado de la investigación utilice las fortalezas del enfoque Cualitativo y el enfoque Cuantitativo y minimice las debilidades de ambos enfoques. "Este modelo representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de la investigación, o al menos en la mayoría de la investigación". (HERNÁNDEZ, 2004)

Las razones del porque utilizar el enfoque mixto se centran en: Lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, formular el planteamiento del problema con mayor claridad, la forma más apropiada para estudiar y teorizar los problemas de investigación, produce una mayor cantidad y diversidad de datos que engrandecen la investigación mediante la multiplicidad de observaciones, se efectúan indagaciones más dinámicas con mayor solidez de las inferencias científicas, y cuando se mezclan los enfoques, la muestra se enriquece y finalmente existe una mayor fidelidad del instrumento.

Técnica de la investigación

Por tratarse de un enfoque de investigación mixta con un diseño exploratorio secuencial denominado Dexplos, el diseño utilizará un enfoque y luego el otro, de manera relativamente independiente, dentro

del mismo estudio, es decir, uno precede al otro y los resultados se presentarán en un solo reporte. A continuación, se esquematiza su proceso:

Figura 12

Proceso de investigación



Técnica de investigación cualitativa

Esta investigación utilizará inicialmente, la observación, para posteriormente, registrar en un diario de campo lo observado y utilizará como técnica central y estrategia de recolección de datos el siguiente instrumento:

Entrevista en Profundidad

Es una de las técnicas más empleadas en las distintas áreas del conocimiento, ya que, en lo general, se entiende como una interacción entre dos personas, planificada y que obedece a un objetivo, en la cual el entrevistado da su opinión sobre un asunto y el entrevistador recoge e interpreta su visión particular. Podemos entender por "entrevistas en profundidad a los reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras". (TAYLOR, 1994)

Entre las principales ventajas del instrumento se encuentran: es una técnica muy útil cuando se trata de analizar temas que exigen anonimato, permite conocer en profundidad los temas y obtener información de mucha utilidad y finalmente, es una técnica muy válida cuando tenemos muy poca información sobre un tema y se quiere hacer una investigación exploratoria. Las desventajas más esenciales son: el entrevistador puede tener dificultad para recordar, expresar detalles y datos sobre un tema, el investigador depende del entrevistado para llevar a cabo la investigación y la influencia del investigador puede afectar a la validez de los resultados. Y su forma de validación de esta técnica es realizada a través del consenso de expertos, a través del Panel o Juicio de expertos.

Instrumento cualitativo de recolección de datos

El éxito de una investigación, además de la clara identificación de las variables, la correcta formulación de la hipótesis, la estrategia adecuada para probar dichas hipótesis, etc., depende de la calidad de los instrumentos de investigación. Por lo que, a continuación, se muestra el instrumento:

Determinación de la muestra cualitativa

En términos Cualitativos el interés de la investigación se centra en profundizar en el análisis de las siguientes problemáticas: Las problemáticas y experiencias que se presentan en la Toma de decisiones de los directivos en relación a sus subordinados y las deficiencias de la Comunicación organizacional entre el personal directivo y administrativo. En este caso, la muestra Cualitativa se determinará de

manera No Probabilística, pues la elección no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

Encuesta

Universidad Central Privada

Fecha:

Esta encuesta está dirigida a personal docente, administrativo y alumnado, como parte de un estudio con fines académicos con la plena seguridad de que la información obtenida será confidencial y permita hacer mejoras.

INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN, ENCONTRARÁ UNA SERIE DE CUESTIONAMIENTOS ACERCA DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD.

Tabla 1

Preguntas de la encuesta

1.	¿Cómo consideras que es el servicio que te brinda el personal directivo en la Institución? R=
2.	¿Con qué calificación evalúas el liderazgo del personal en la institución? R=
3.	En cuanto a las habilidades de negociación y resolución de conflictos, ¿Cómo consideras el desempeño del personal directivo de la institución? R=
4.	¿Consideras que el personal directivo cuenta con la capacidad de comunicación efectiva y por qué? R=
5.	¿El personal directivo posee la capacidad para tomar decisiones asertivas? R=
6.	¿Conoces si el personal directivo cuenta con conocimientos de posgrado? R=
7.	¿El personal directivo demuestra su experiencia en el desempeño de sus funciones? R=
8.	¿Cómo consideras que el personal directivo cuenta con los valores que requiere su profesión? R=
9.	¿El personal directivo cuenta con habilidades de gestión? R=
10.	¿El personal directivo proyecta una presencia de autoridad? R=

Por su atención y cooperación en sus repuestas la institución le agradece sus comentarios o sugerencias que servirán para mejorar el servicio que le brindamos. ¡¡¡Gracias!!!

Técnica de investigación cuantitativa

En esta etapa de la investigación científica, la técnica cuantitativa a utilizar, como técnica central y estrategia de recolección de datos y que será la Escala Likert.

Escala de Likert

Es una escala psicométrica utilizada comúnmente en cuestionarios y en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Este tipo de escalas “son instrumentos ideados para medir la intensidad de las aptitudes y opiniones de la manera más objetiva posible”. (MONJE, 2011)

Entre las ventajas más importantes encontramos que es: una escala fácil y rápida de construir, todos los sujetos coinciden y comparten el orden de las expresiones, permite la utilización de ítems que no

están directamente relacionados con la actitud que se pretende medir, el número de ítems que se necesitan para su confección suele ser menor. Y sus desventajas más esenciales: es que los entrevistados perciben que declararse "indeciso" es negativo y por ello tienden a desplazarse más cerca de las posiciones de acuerdo. Su forma de validación es a través de una medida, que es válida si realmente mide aquello que pretende medir.

Determinación de la muestra cuantitativa

El interés de la investigación se centró en profundizar en el análisis de las siguientes problemáticas: El número de desviaciones en la Toma de decisiones por la falta del consenso en el plantel de Cd. Mendoza y el número de quejas por la falta de comunicación entre los departamentos del plantel de Cd. Mendoza.

Y en la muestra Cuantitativa se determinará a través de Muestras Probabilísticas específicamente por medio de t studen, pues el número de la población es menor a 30.

Población y muestra de la investigación

El muestreo es indispensable para todo investigador, ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población o universo, debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, pero por regla general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles. Entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población.

Características de la población

Dentro de las características que presentan la Población o Universo se encuentran las siguientes:

Se analizó el Centro educativo de nivel superior de la Universidad Central Privada.

Siendo un total de 250 alumnos, 30 docentes y 20 de personal administrativo.

Instrumento cuantitativo de recolección de datos

La importancia del instrumento cuantitativo radica en que puede medir actitudes, percepciones u opiniones. La escala Likert es una excelente herramienta, para comprender el nivel de satisfacción, tanto del personal docente como administrativo y alumnos.

Encuesta

Universidad Central Privada

Fecha:

Esta encuesta está dirigida a personal docente, administrativo y alumnado, con fines académicos con la plena seguridad de que la información obtenida será confidencial y permita hacer mejoras.

INSTRUCCIONES: LEA ATENTAMENTE CADA FRASE E INDIQUE, POR FAVOR SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ELLAS. SEÑALE CON UNA "X" LA RESPUESTA QUE MÁS SE APROXIME A SUS PREFERENCIAS.

Tabla 1

Preguntas de la encuesta

1.	El servicio que recibo es eficiente	1	2	3	4	5
2.	Recibo respuesta a mis solicitudes de forma eficaz	1	2	3	4	5
3.	Me satisfacen normalmente las resoluciones a mis peticiones	1	2	3	4	5
4.	Considero que la comunicación organizacional en la institución es efectiva	1	2	3	4	5
5.	Las decisiones que toma la institución favorecen al alumnado	1	2	3	4	5
6.	La planificación de las actividades académicas es efectiva	1	2	3	4	5
7.	El personal administrativo se interesa en mis opiniones	1	2	3	4	5
8.	El costo del servicio está de acuerdo a la calidad que recibo	1	2	3	4	5
9.	Conoces al personal directivo	1	2	3	4	5
10.	Conoces al personal administrativo	1	2	3	4	5
11.	El trato que recibo del personal directivo es eficiente	1	2	3	4	5
12.	Me proporcionan los procedimientos administrativos en tiempo	1	2	3	4	5
13.	La institución se encuentra debidamente organizada	1	2	3	4	5
14.	El personal docente es adecuadamente seleccionado	1	2	3	4	5
15.	El personal administrativo cuenta con la capacitación apropiada	1	2	3	4	5

Por su atención y cooperación en sus repuestas la institución le agradece sus comentarios o sugerencias que servirán para mejorar el servicio que le brindamos. ¡¡¡Gracias!!!

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo tiene por objeto presentar y analizar los datos obtenidos a partir de la aplicación de entrevistas a profundidad y escalas de Likert, a diversos actores como son alumnos, personal docente y personal administrativo, que, involucrados en el proyecto de investigación, accedieron a participar. Los análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se realizaron, primeramente, en base a la teoría del análisis cualitativo y posteriormente en base a la teoría del análisis cuantitativo. Es decir, haciendo un proceso de conocimiento de las realidades percibidas por los sujetos entrevistados, para discriminar sus componentes y establecer sus relaciones y sintetizar los elementos. Con ello, fue posible elaborar un modelo conceptual que describe, analiza e interpreta las problemáticas presentadas en la Universidad Central Privada.

Resultados obtenidos por instrumento Cualitativo

Procedimiento en Técnica Cualitativa

El procedimiento aplicado con el instrumento cualitativo fue el siguiente:

Se selecciona un número determinado de cuestionarios en esta encuesta, siendo un total de 30 cuestionarios aplicados, asegurando la representatividad de los sujetos investigados (Alumnos 20 y personal docente 10).

Al concluir la aplicación de encuestas, se contabilizan las respuestas obtenidas por cada pregunta.

Se observa la frecuencia con que aparece cada respuesta a cada pregunta.

Se agrupan todas las respuestas por coincidencia.

Son clasificadas las respuestas elegidas en temas o rubros, de acuerdo con un criterio lógico.

Se le da un nombre o título a cada tema o rubro con el cual se identifican las respuestas por su número de frecuencias.

Posteriormente, son registradas en una matriz por medio de una hoja de cálculo.

Finalmente, los datos son graficadas para su interpretación.

En síntesis, en la Medición de la encuesta abierta, habrá que inferir cada respuesta y clasificarla de acuerdo a los conceptos vertidos, no hay regla matemática, pero si inferencia.

Tabla 3

Datos obtenidos en las encuestas cualitativas

No.	Preguntas	Respuestas	% de frecuencia
1.	¿Cómo consideras que es el servicio que te brinda el personal directivo en la Institución?	Pésimo servicio Mal servicio Regular servicio Buen servicio Muy buen servicio	36% 24% 20% 12% 8%
2.	¿Con que calificación evalúas el liderazgo del personal en la institución?	Con una calificación de 8 Con una calificación de 6 Con una calificación de 5 Con una calificación de 4 Con una calificación de 3 Con una calificación de 0	12% 32% 40% 8% 4% 4%
3.	En cuanto a las habilidades de negociación y resolución de conflictos, ¿Cómo consideras el desempeño del personal directivo de la institución?	Sin habilidades para resolver cualquier problema No saben negociar y menos resolver conflictos Los consideran Inexpertos No saben resolver a tiempo Los consideran eficientes	60% 20% 12% 4% 4%
4.	¿Consideras que el personal directivo cuenta con capacidad de comunicación efectiva?	No, porque no saben comunicarse y siempre se contradicen No, porque cuando informan siempre es fuera de tiempo No, porque solo informan verbalmente No, porque siempre la información llega a través de otros No, porque nunca les informan	52% 20% 16% 8% 4%
5.	¿El personal directivo posee la capacidad para tomar decisiones asertivas?	No, porque no saben decidir No, no tienen la capacidad	36% 24%

		No, porque sus decisiones son Pésimas No, porque son muy burocráticos e incapaces para decidir Sí, si tienen la capacidad para Tomar decisiones.	20% 12% 8%
6.	¿Conoces si el personal directivo cuenta con estudios de posgrado?	No, porque consideran que no tienen estudios No lo saben Sí, deben de tener algunos	52% 40% 8%
7.	¿El personal directivo demuestra su experiencia en el desempeño de sus funciones?	No, por el contrario, desconocen sus funciones No, porque demuestran su incompetencia No, porque no demuestran la experiencia No, sin dar más detalles Sí, pero solo algunos	48% 20% 20% 8% 4%
8.	¿Consideras que el personal directivo cuenta con los valores que requiere su profesión?	No, porque no cuentan con Valores Sí, pero solo algunos cuantos los demuestran No, porque tienen muy bajo nivel de Valores	80% 12% 8%
9.	¿El personal directivo cuenta con habilidades de gestión?	No, porque no tienen habilidades de gestión No, sin dar más detalles No, porque no saben gestionar Sí, sin dar más detalles Sí, pero solo en algunas ocasiones.	40% 28% 16% 12% 4%
10.	¿El personal directivo proyecta una presencia de autoridad?	No, no proyectan una presencia de autoridad, sin dar más detalles No, porque no cuentan con el respeto de los alumnos y docentes Sí, si existe proyección de Autoridad. No, porque algunos son autoritarios	48% 24% 16% 12%

Resultados obtenidos por instrumento Cuantitativo

Procedimiento en la Técnica Cuantitativa

El procedimiento de análisis, aplicado con este instrumento (Encuesta de Likert) fue el siguiente:

La Encuesta fue construida con la siguiente nomenclatura y asignación de un valor numérico a cada rubro de respuesta: Muy en desacuerdo – 2, En desacuerdo – 1, Ni de acuerdo o desacuerdo 0, De acuerdo 1, Muy de acuerdo 2.

El número de cuestionarios que se determinó aplicar, fue por un total de 50 encuestas, asegurando la representatividad de los sujetos investigados (Alumnos 35, personal docente 15)

Al concluir la aplicación de encuestas, los datos se obtienen mediante la codificación de respuestas.

Estas respuestas son agrupadas y clasificadas de acuerdo al código de cada respuesta.

Posteriormente, son registradas en una matriz por medio de una hoja de cálculo.

Finalmente, los datos son tabulados para su interpretación.

En síntesis, en la Medición de la encuesta Likert, por su formato es más sintetizada la obtención de sus datos y con un menor costo.

Tabla 4

Datos obtenidos en las encuestas cuantitativas

No.	Pregunta	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
1.	¿El servicio que recibes es eficiente?	0	0%	15	30%	10	20%	15	30%	10	20%
2.	¿Recibes respuesta a tus solicitudes de forma eficaz?	0	0%	10	20%	15	30%	20	40%	5	10%
3.	¿Te satisfacen normalmente las resoluciones a tus peticiones?	0	0%	15	30%	10	20%	15	30%	10	20%
4.	¿Consideras que la comunicación organizacional en la institución es efectiva?	0	0%	5	10%	10	20%	25	50%	10	20%
5.	¿Consideras que las decisiones que toma la institución favorecen mayormente al alumnado?	0	0%	0	0%	15	30%	15	30%	20	40%
6.	¿La planificación de las actividades académicas es efectiva?	0	0%	0	0%	25	50%	25	50%	0	0%
7.	¿El personal administrativo se interesa en tus opiniones?	0	0%	10	20%	5	10%	10	20%	25	50%
8.	¿Consideras que el costo del servicio está de acuerdo a la calidad que recibes?	0	0%	0	0%	15	30%	10	20%	25	50%
9.	¿Conoces al personal directivo?	0	0%	20	40%	15	30%	10	20%	5	10%
10.	¿Conoces al personal administrativo?	0	0%	20	40%	15	30%	15	30%	0	0%

11.	¿El trato que recibes del personal directivo es eficiente?	0	0%	5	10%	15	30%	15	30%	15	30%
12.	¿Te proporcionan los procedimientos administrativos en tiempo?	0	0%	10	20%	10	20%	5	10%	25	50%
13.	¿La institución se encuentra debidamente organizada?	0	0%	0	0%	10	20%	25	50%	15	30%
14.	¿Consideras que el personal docente es adecuadamente seleccionado?	0	0%	20	40%	25	50%	5	10%	0	0%
15.	¿El personal administrativo cuenta con la capacitación apropiada?	0	0%	10	20%	5	10%	5	10%	30	60%

CONCLUSIÓN

El presente estudio logró identificar las desviaciones y problemáticas que se presentan en la Universidad Central Privada, partiendo diversas minutas y reportes estadísticos, que confirman los datos obtenidos en la presente investigación, encontrando la existencia de desviaciones u observaciones a los procedimientos, que no cuenta con los procedimientos debidamente establecidos, con una comunicación efectiva y con personal directivo capacitado en habilidades de liderazgo, en comunicación y toma de decisiones asertivas. Por lo que, a continuación, se muestran las siguientes conclusiones mostradas en el reporte final, obtenidos con los instrumentos cualitativos y cuantitativos utilizados:

De los datos obtenidos con el instrumento Cualitativo se obtuvieron resultados en su mayoría negativos, los promedios más altos son para respuestas negativas, por mencionar algunos: En cuanto al Servicio, lo consideran como pésimo con un 36%, en habilidades de negociación y resolución de conflictos como: Sin habilidades para resolver cualquier problema con un 60%, los directivos no saben comunicarse efectivamente y siempre se contradicen con un 52%, consideran que sus directivos desconocen sus funciones con un 52%, en cuanto a los valores de los directivos, consideran que no cuentan con valores con un 80% y en cuanto a la proyección de autoridad de sus directivos, consideran que no proyectan presencia de autoridad con un 48%.

De los datos obtenidos con el instrumento Cuantitativo se obtuvieron en promedio resultados alarmantes de: Totalmente de acuerdo 0%, De acuerdo 18.66%, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 26.66%, en desacuerdo 28.66% y Totalmente en desacuerdo 26%, lo que requiere de inmediato generar alternativas de solución.

Bajo los datos anteriores, se confirma la necesidad de implementar el modelo (MEAC), como una solución para reducir las problemáticas detectadas y transformarlas como oportunidades de mejora. A través de su metodología, conforma la integración de los consejos y estos a su vez, analicen estos resultados obtenidos. A continuación, se enumeran sus bondades:

El Modelo (MEAC) reduce el riesgo de error en la Toma de decisiones, resolviendo de forma estructurada y colegiada, tomar en cuenta sus opiniones e involucrar a todos los trabajadores.

Como su nombre lo indica un Consejo, es un conjunto organizado de personas para guiar el servicio educativo en una empresa y el Modelo (MEAC), puede adaptarse a todo tipo de organización.

El Modelo (MEAC) se encuentra basado el principio in vox popùlli que dice “varios individuos piensan mejor que uno”. Lo que permite dar resoluciones más impersonales.

REFERENCIAS

Caudillo, H. (2024). Liderazgo Y Comunicación. Cd. De México: Éxodo.

Gonzalez, M. Y. (2015). Planeación E Integración De Los Recursos Humanos: Capital Humano. Mexico D.F.: Grupo Editorial Patria.

Hernández, S. (2006). Introduccion A La Administración. México, D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana.

Hernandez, S. R. (2004). Metodología De La Investigación. México, D.F.: Mcgrawhill.

Hill, C. (2009). Administración Estrategica. México D.F.: Mcgrawhill.

Kofman, F. (2022). La Empresa Consciente. Colombia: Hipertexto.

Krieger, M. (2001). Sociología De Las Organizaciones. Sao Paulo, Brasil: Prentice Hall .

Monje, C. A. (2011). Metodologia De La Investigación Cuantitativa Y Cualitativa. Colombia: Universidad Surcolombia.

Mûnch Lourdes, G. E. (2010). Administración Y Planeación De Instituciones Educativas. México, Distrito Federal, México: Trillas.

Ponce, R. A. (2008). El Analisis De Puestos. México, D.F.: Lumusa.

Reynoso, J. F. (2009). Los Indicadores De Gestión Y Su Relación Con La Cultura Organizacional. Colombia: Grupo Eco.

Taylor, S. (1994). Introducción A Los Metodos Cuantitativos. Barcelona, España: Paidos.

Wiles, K. (2009). Técnicas De Supervisión Para Mejores Escuelas. México: Trillas.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 