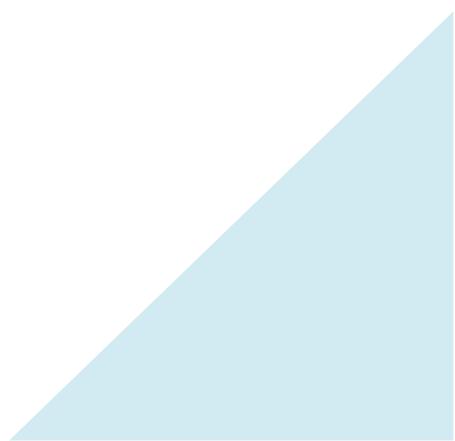


LIDERAZGO GERENCIAL APLICADO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES UVG

INDICE

OBJETIVO DE LA MONOGRAFIA	4
CAPITULO 1.- GENERALIDADES	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2 DELIMITACIONES ESPACIAL Y TEMPORAL DE LA INVESTIGACION.....	6
1.3 DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS DE INVESTIGACION.....	7
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
1.3.2 OBJETIVO ESPECIFICO.	7
1.4 HIPOTESIS.....	8
CAPITULO 2.- MARCO TEORIO REFERANCIAL.....	10
2.1 ALIAT UNIVERSIDADES.....	10
2.2 TIPOS DE LIDERAZGO EN ALIAT UNIVERSIDADES.....	12
2.3 MISION Y VISION Y VALORES.....	14
VALORES.....	15
2.4 OBJETIVO.....	15
2.5 UVG TUXTLA.....	15
2.6 ACREDITACIONES.....	16
2.7 CENTRO DE VALORES.....	18
2.8 ESTRUCTURA DE UVG.....	20
2.9 ADMISIONES.....	21
3.9.1 OBJETIVOS.....	22
2.9.2 METODOS.....	22
2.9.3 ESTRATEGIAS.....	23
CAPITULO 3.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	24
3.1 TIPOS DE METODOS.....	24
3.2 TIPOS DE INVESTIGACION.....	26
3.3 TECNICAS DE INVESTIGACION.....	27

3.4 PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	34
3.5 PROPUESTA.....	37
INFORME.....	39
CONCLUSION.....	41
ANEXOS.....	42
FUENTES DE INFORMACION.....	44



OBJETIVO DE LA MONOGRAFIA.

El objetivo de este protocolo de investigacion, es el de mejorar el tipo de liderazgo aplicado en el departamento de admisiones de Universidad Valle del Grijalva y por lo consiguiente obtener un mejor clima laboral para todos los colaboradores del area.

Ademas de mejorar el ambiente, se obtendran otros beneficios si aplicase el liderazgo gerencial, tales beneficios pueden ser, metas cumplidas lo que conllevaria a aumentos de sueldos, posibles ascensos, bonos extras etc.

La razon por la cual se decidio implementar el Liderazgo Gerencial en el departamento de admisiones, fue porque se observo algunas problematicas importantes por falta de un buen liderazgo.

Para conocer dichas problematicas utilizamos ciertos tipos de investigacion, metodos y algunas tecnicas, las cuales nos llevaron a conocer los problemas especificos del departamento de admisiones.

CAPITULO 1.- GENERALIDADES.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las organizaciones actuales, tienen un carácter cambiante y dinamico que es disfuncional a sus propositos y objetivos. Estos cambios repercuten de manera negativa en la productividad de los miembros de la organización. Generando alteraciones en el estilo de vida de los mismos y en consecuencia tranornos institucionales.

Asi que analizando como afecta la falta de Liderazgo Gerencial, de manera directa no solo a la organización si no en lo personal a cada uno de los colaboradores. Se ha propuesto conocer las problematicas, las cuales se pueden observar a simple vista.

¿Dónde esta el problema del area de admisiones en el departamento o en sus colaboradores?

¿De que manera se podria mejorar el ambiente?

¿Cómo se podria aplicar el Liderazgo Gerencial en el departamento de admisiones?

¿de que manera se beneficiaria al departamento de admisiones?

De esta manera se pudo percatar de que una importante problemática, es la falta de organización, la desigualdad, la falta de motivacion en cada uno de lo colaboradores.

Se pretende dar solucion a estas problematicas trabajando de manera cercana con cada uno de los integrantes de la organización ,para asi mejorar la productividad de estos.

1.2 DELIMITACIONES ESPACIAL Y TEMPORAL DE LA INVESTIGACION.

El presente trabajo de investigación va dirigido para los líderes presentes en la Universidad Valle de Grijalva, donde esto servirá para analizar las características y actividades que presenta el Liderazgo Gerencial en el área de admisiones de la UVG del objeto del estudio, que se encuentra ubicada Dr. Belisario Domínguez No. 1755 Fracc. Baganvilias Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Este trabajo de investigación se va a desarrollar en un tiempo comprendido del 7 de mayo del 2013.

1.3 DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS DE INVESTIGACION.

El proposito por el cual se decidio trabajar en este proyecto de Liderazgo Gerencial, fue porque observando y analizando los tipos de problemas que se reflejaban en el departamento de admisiones de UVG, se comprendio que tienen la necesidad de mejorar el liderazgo existente en tal departamento.

Es por esta razon que se pretende mejorar el liderazgo, si se logra aplicar un mejor Liderazgo Gerencial se obtendria beneficios de mucha importancia para la organización, como son el cumplimiento de las metas, campaña tras campaña y por consiguiente un clima laboral menos estresante para los colaboradores.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar el tipo de liderazgo ejercido en el departamento de admisiones por parte del lider de la organización, durante este segunda campaña.

1.3.2 OBJETIVO ESPECIFICO.

- Objetivos especifico:
 1. Determinar los logros obtenidos en beneficio al departamento de admisiones durante la segunda campaña del año 2013.
 2. Identificar los avances obtenidos respecto al clima laboral y la satisfaccion de los colaboradores.
 3. Identificar los puntos a seguir respecto a la aplicación del liderazgo para la proxima campaña 03-2013.

Realizar las propuestas necesarias para mejorar lo ya realizado.

1.4 HIPOTESIS

CONCEPTO DE HIPOTESIS: Se entiende por hipótesis a la propuesta de justificación ante determinado fenómeno, elemento o proceso que tome lugar en cualquier ámbito de la existencia (es decir, tanto natural como social). La hipótesis es una de las partes más importantes del proceso de análisis y estudio científico ya que es a través suyo cuando la teoría comienza a tomar forma, aun si la hipótesis es refutada y anulada. La hipótesis es lo que permite al ser humano dar inicio al proceso de pensamiento mediante el cual se obtendrá cierto tipo de conocimiento.

IMPORTANCIA DE LA HIPOTESIS:

Las hipótesis son el punto de enlace entre la teoría y la observación. Su importancia en que dan rumbo a la investigación el sugerir los pasos y procedimientos que deben darse en la búsqueda del conocimiento.

Cuando la hipótesis de investigación ha sido bien elaborada, y en ella se observa claramente la relación o vínculo entre dos o mas variables, es factible que el investigador pueda:

- Elaborar el objetivo, o conjunto de objetivos que desea alcanzar en el desarrollo de la investigación.
- Seleccionar el tipo de diseño de investigación factible con el problema planteado.
- Seleccionar el método, los instrumentos y las técnicas de investigación acordes con el problema que se desea resolver.
- Seleccionar los recursos, tanto humanos como materiales, que se emplearán para llevar a feliz término la investigación planteada.

TIPOS DE HIPOTESIS.

Hipótesis conceptual. Es la hipótesis que se formula como resultado de las explicaciones teóricas aplicables a nuestro problema. Nos ayuda a explicar desde el punto de vista teórico el fenómeno que estamos investigando.

Es la hipótesis orientadora de la investigación, intenta enfocar el problema como base para la búsqueda de datos. No puede abarcar más de lo propuesto en los objetivos de la investigación o estar en desacuerdo con ellos.

Podemos enunciarla como una relación causal o determinante proveniente del planteamiento del problema, de donde se desprenden las variables.

Hipótesis de trabajo. Es aquella que le sirve al investigador como base de su investigación, o sea, trata de dar una explicación tentativa al fenómeno que se está investigando. Ésta es la hipótesis que el investigador tratará de aceptar como resultado de su investigación, rechazando la hipótesis nula.

Se dice que la hipótesis de trabajo es operacional por presentar cuantitativamente (en términos medibles) la hipótesis conceptual o general.

Hipótesis alternativa. Al responder a un problema, es muy conveniente proponer otras hipótesis en que aparezcan variables independientes distintas de las primeras que formulamos. Por tanto, para no perder tiempo en búsquedas inútiles, es necesario hallar diferentes hipótesis alternativas como respuesta a un mismo problema y elegir entre ellas cuáles y en qué orden vamos a tratar su comprobación.

APLICANDO LIDERAZGO GERENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • AMBIENTE LABORAL BUENO. • MAYOR COMUNICACIÓN. • MAYOR PRODUCTIVIDAD POR PARTE DE LOS COLABORADORES. • CUMPLIMIENTO DE METAS.
SIN LIDERAZGO GERENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • DESACUERDO EN LA TOMA DE DECISIONES. • FALTA DE COMUNICACIÓN. • AMBIENTE LABORAL HOSTIL.

Variable independiente.
causa.

Variables dependientes.
Efecto.

De acuerdo a la hipótesis planteada, se maneja que la implementación de Liderazgo Gerencial en dicha área traería como beneficios una mayor comunicación del líder al subordinado, lo que conllevaría al cumplimiento de la meta, que es el objetivo por el cual se trabaja conjuntamente.

Todo esto daría como resultado un mayor beneficio para el área en general.

CAPITULO 2.- MARCO TEORIO REFERANCIAL.

2.1 ALIAT UNIVERSIDADES.

Aliat Universidades se consolida como la red universitaria más accesible y de mayor alcance en la República Mexicana. Aliat está conformada por diez instituciones educativas agrupadas en 50 campus ubicados en 18 estados del

país y en el Distrito Federal; donde se preparan más de 50 mil estudiantes bajo la experiencia y capacitación constante de más de tres mil docentes.

Cuenta con una oferta educativa competitiva que incluye Bachillerato y Licenciaturas en las áreas de Ciencias Económico Administrativas, Ciencias Sociales, Ingenierías, Tecnologías de la Información, Comunicación, Ciencias de la Salud y Construcción. Asimismo, ofrece Licenciaturas TOP, (Tu Oportunidad Profesional) para personas que trabajan; así como posgrados de vanguardia, además de idiomas y educación continua.

Con más de cinco años de trayectoria educativa en México, Aliat Universidades se consolida como una de las redes universitarias más accesibles y de mayor alcance en la República Mexicana. Está conformada por nueve instituciones educativas agrupadas en 50 campus ubicados en 18 estados del país y en el Distrito Federal; donde se preparan más de 50 mil estudiantes bajo la experiencia y capacitación constante de más de tres mil docentes. Hoy suman más de 50 mil egresados de las instituciones Aliat que ya aportan al desarrollo de nuestro país.

Con la incorporación de sistemas tecnológicos de vanguardia Aliat Universidades trabaja en la homologación constante de procesos académicos y administrativos que han logrado que las instituciones que la conforman puedan ofrecer servicios educativos de calidad que respondan a las necesidades de preparación de amplios sectores de la sociedad mexicana.

Con un modelo educativo propio centrado en el estudiante y en constante evolución Aliat garantiza una serie de importantes beneficios a toda su comunidad estudiantil en cualquiera de sus 50 campus.

2.2 TIPOS DE LIDERAZGO EN ALIAT UNIVERSIDADES.

Aquí tratamos sobre el liderazgo transformacional, comprensión que se ha logrado, a través de una propuesta para fortalecer el liderazgo en los directivos, con la finalidad de mejorar su desempeño.

Un liderazgo transformacional, de acuerdo con Bass, sugiere un proceso de evolución, transformación y sentido del cambio que se propone a individuos que van más allá de lo normal, de los que se espera mayores niveles de logro y de rendimiento, no como una sucesión de transacciones o acuerdos; sujetos que superan sus propias expectativas en bien de la propia institución.

El reto de responder a la interrogante de “¿Cómo diagnosticar e implementar el liderazgo transformacional?”, da sentido a la investigación desde la que se genera este artículo bajo el argumento del liderazgo transformacional que, de acuerdo con Bass (1985) y Leithwood (1994), sustenta como esencia de la transformación el interés en el cambio de segundo orden y los fenómenos de estimulación intelectual, carisma, consideración individualizada; la inspiración como el componente emocional y la tolerancia psicológica.

DESARROLLO

En la actualidad se precisa fortalecer el liderazgo del directivo como un componente determinante para el desarrollo y transformación de los centros docentes. Este apremio lleva a una búsqueda constante de aquellos enfoques que consigan dar una respuesta positiva a las necesidades sentidas de las organizaciones.

Bajo esta emergencia, la investigación centrada en el directivo escolar y su liderazgo, se suma al proceso de transformación asumido por la escuela pública mexicana frente a las demandas que exige una nueva sociedad: Reforma Integral a la Educación Básica 2009, el Plan de Estudios 2011. Dicha asunción

de generar formas distintas, comporta la admisión de paradigmas recientes como el modelo transformacional, (Bass, 1985), y el compartido, relacionados con el Modelo de Gestión Educativa Estratégica Escolar (2011).

De acuerdo con Bass (1985), se sugiere un cambio de paradigma en que el liderazgo sea visto como un proceso de transformación dirigido a individuos que se mueven más allá de lo normal, de los que se espera un mayor rendimiento y niveles de madurez, no como resultado de una serie de transacciones o arreglos.

Así, el liderazgo contribuye a que la comunidad educativa se involucre por voluntad propia en lograr los objetivos trazados por todos, para transformar la cultura de la organización, el desempeño docente, del plan de mejora, entre otros.

“En la búsqueda de la calidad educativa, hoy se pretende que en todas las escuelas a través de un ejercicio en el que se demuestre liderazgo directivo y el involucramiento comprometido de toda la comunidad educativa, se transforme la cultura de la organización, (Secretaría de Gobierno del Estado, 2010, p. 11) ¿Cómo diagnosticar e implementar el liderazgo transformacional? Desde este interés, para implementar un nuevo tipo de liderazgo se requiere de una actitud positiva que permita generar modificaciones, gracias a la cual, la comunidad escolar comprenda y comparta el propósito de mejoramiento para lograr la escuela que se quiere. Sin embargo, no es fácil resolver el reto de implementar liderazgos transformacionales, pues como lo señala Leithwood (2006), hoy se vive con políticas transaccionales y éste es el dilema. ¿Cómo enfrentarlas para superar liderazgos basados en el control y la supervisión?

Si se añade a lo anterior la incapacidad de hacer frente a las condiciones de la situación postmoderna, caracterizada por continuos cambios e incertidumbres, se cae en la cuenta de que se precisan organizaciones más flexibles, adaptables y creativas, en donde el papel del nuevo liderazgo

transformador como impulsor que debe responder a estas necesidades y exigencias de los propios contextos, resulta esencial.

De ahí que el liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985), se asiente en el carisma, la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la tolerancia psicológica y la inspiración como los principales comportamientos distintivos de transformación de los líderes transaccionales. Estilo de dirección al que en el momento actual se le puede enriquecer con las nuevas tendencias del liderazgo compartido (Murillo 2005, 2006) y del Liderazgo sostenido (Hargreaves, 2008), entre otros enfoques recientes.

2.3 MISION Y VISION Y VALORES.

MISIÓN.

Promover servicios educativos que permitan al estudiante una formación profesional relevante, un desarrollo íntegro con visión humanista sustentado en una ética personal sólida y un liderazgo con compromiso al servicio de los demás, el cual fomenta la cultura del esfuerzo en el desarrollo nacional.

VISIÓN.

Consolidarse como el sistema líder de universidades privadas de bajo costo en el país que promueve la formación de profesionistas competentes, caracterizados por una rápida inserción laboral, una sensibilidad a las necesidades de la sociedad, una transformación del entorno, el amor a la patria y el sentido ético; así como por el desarrollo integral de los miembros de su organización, todo esto sustentado por los servicios educativos de alta calidad que ofrece en los niveles de educación media superior y superior.

VALORES.

Verdad: Corresponde a la coherencia entre el pensamiento y los objetos de la realidad. La verdad sólo es posible en la búsqueda honesta de lo real.

Libertad: Lleva a un ejercicio de la autodeterminación humana para encauzar el pensamiento y la conducta según los dictados de la razón y de la voluntad del ser.

Servicio: El servicio lleva a salir de sí mismo, donar a otros y como consecuencia promueve un enriquecimiento de la persona, valores y del desarrollo social.

Trascendencia: Fomentar una actitud proactiva en los estudiantes que los lleve a un esfuerzo permanente por lograr más en todos los ámbitos de su empresa.

2.4 OBJETIVO.

El usuario fortalecerá el uso de recursos útiles y disponibles de manera remota durante su experiencia académica, promoviendo el interés por la gestión del conocimiento y la producción de investigación, sirviendo con ello a la comunidad intelectual en general.

2.5 UVG TUXTLA.

Con más de 20 años de trayectoria la Universidad Valle del Grijalva (UVG) se consolida como la institución universitaria de mayor tradición en el sur de la República Mexicana. Actualmente cuenta con los campus de Tuxtla Gutiérrez, Cintalapa, Comitán, Pichucalco y Tapachula, en el estado de Chiapas. Campus Coatzacoalcos, en el estado de Veracruz, campus Campeche, en la capital de estado, campus Villahermosa en Tabasco y campus Mérida en Yucatán.

UVG pertenece a Aliat Universidades, que con más de cinco años de trayectoria educativa en México se consolida como una de las redes universitarias más accesibles y de mayor alcance en la República Mexicana. Está conformada por nueve instituciones educativas agrupadas en 50 campus ubicados en 18 estados del país y en el Distrito Federal; donde se preparan más de 50 mil estudiantes bajo la experiencia y capacitación constante de casi tres mil docentes. Hoy suman más de 50 mil egresados de las instituciones Aliat que ya aportan al desarrollo de nuestro país.

2.6 ACREDITACIONES.

COPAES

El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C.

Fundado el 24 de octubre de 2000, es la única instancia validada por la Secretaría de Educación Pública para conferir reconocimiento oficial a los organismos acreditadores de los programas académicos que se imparten en este nivel educativo en México.

Los organismos acreditadores reconocidos por el COPAES están facultados para llevar a cabo los procesos de evaluación conducentes a la acreditación de programas de nivel de licenciatura y de técnico superior universitario o profesional asociado, en áreas definidas del conocimiento, en las instituciones públicas y privadas de todo el país.

El reconocimiento de organismos acreditadores, así como la acreditación de programas académicos, tiene una vigencia de cinco años, con carácter renovable.

CACECA

El Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C.

Es el organismo encargado de llevar a cabo la acreditación de los programas académicos de las instituciones de educación superior de contaduría y administración reuniendo una serie de mecanismos y formas, mediante las cuales se obtiene la comprobación de que la institución cumple con determinados estándares de calidad académica para impartir estudios superiores en contaduría y administración.

CACEI

EL CONSEJO DE ACREDITACIÓN DE LA ENSEÑANZA DE LA INGENIERÍA, A.C.

Para acreditar la calidad de los programas de estudios en ingeniería, el seis de julio de 1994 quedó formalmente constituido el "Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C.". (CACEI). Este consejo se constituyó como una asociación civil cuyo órgano máximo de gobierno lo constituye su Asamblea de Asociados, en la cual participan los colegios, asociaciones, así como el sector productivo a través de las cámaras correspondientes. El CACEI es la primera instancia de este género que se constituye en nuestro país y desempeña una función de gran trascendencia, pues impulsa la elevación de la calidad en la enseñanza de la ingeniería y proporciona un servicio de gran valor a las propias instituciones educativas, a los estudiantes y a los aspirantes a estudiar esta profesión, y a los empleadores, informando de manera clara y oportuna acerca de lo que pueden esperar de los más de 1,200 programas que en esta área ofrece actualmente nuestro sistema de educación superior. Por otra parte, la acreditación de los programas académicos a nivel superior que libremente lo soliciten repercutirá en la elevación de la calidad educativa.

CONAIC

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN EN INFORMÁTICA Y COMPUTACIÓN A.C.

Organismo que evalúa y otorga la acreditación a los programas académicos de nivel Licenciatura, Técnico Superior Universitario y Medio Superior, en Informática y computación dentro de los 32 estados de la República Mexicana.

SE.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.

Concertación y aceptación de los mecanismos de evaluación de la calidad en el servicio educativo.

SEP

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

2.7 CENTRO DE VALORES.

El Centro de Valores es un organismo centralizado del sistema Aliat Universidades que se crea en el año 2011 y tiene el objetivo de fomentar los valores institucionales y promover la formación integral de todos sus miembros bajo un enfoque humanista.

Sus planes y programas se trabajan en cada campus universitario y en todos los niveles educativos que maneja. Apoya además, a instituciones educativas, a organismos de la sociedad civil y gubernamentales.

PROGRAMAS.

El Centro de Valores busca alcanzar su objetivo mediante un plan de acción que considera los siguientes elementos estratégicos:

1.-Desarrollo integral del estudiante. Fomenta los valores humanos e institucionales entre los estudiantes completando su formación integral.

2.-Formación docente: Ofrece capacitación y actualización de calidad para los docentes en su misión como promotores de los valores.

3.-Orientación para padres de familia: Da orientación a los padres de familia de nuestros estudiantes de bachillerato.

4.-Difusión de los valores en la comunidad educativa: Promover los valores institucionales de Aliat Universidades en cada uno de los planteles que conforman el sistema, fomentando el sentido de pertenencia a la Institución.

5.-Acción social: Participar en el desarrollo social de las comunidades locales en especial de los sectores de la población menos favorecida.

Fundamentación

El Centro de Valores se fundamenta principalmente en el Modelo Educativo de Aliat Universidades, sus valores y virtudes cuya filosofía busca la formación integral de sus estudiantes bajo un enfoque humanista. Se basa en una antropología, en la cual el hombre es visto como un ser integral, es decir, un ser bio-psico-social abierto a la trascendencia.

Públicos con los que trabaja.

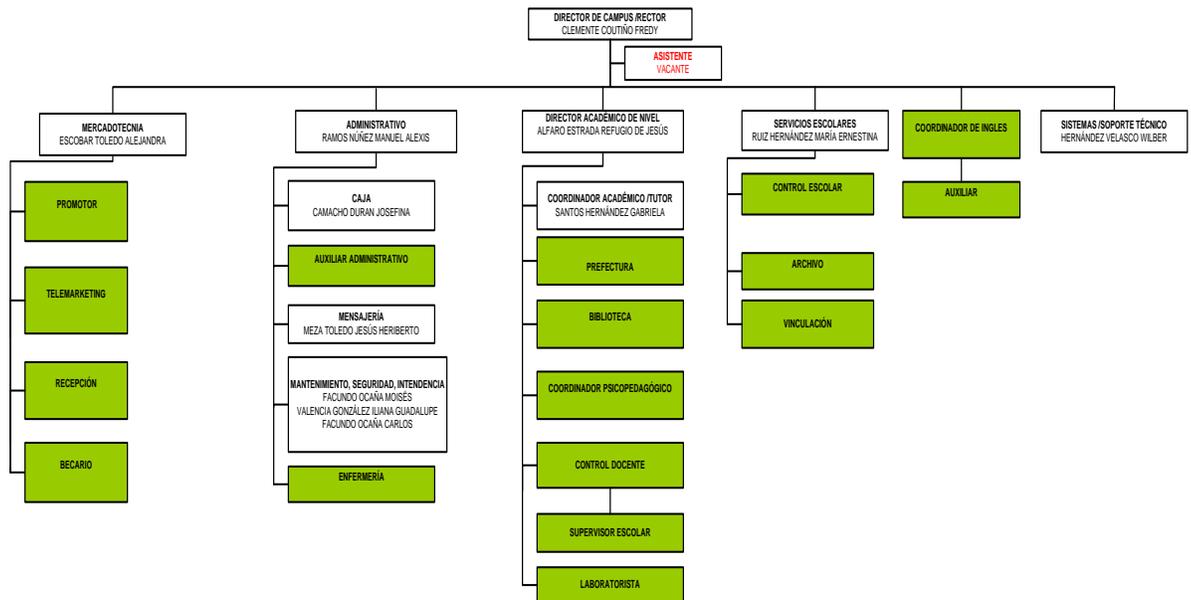
- Estudiantes
- Docentes
- Padres de familia.
- Miembros de la comunidad educativa.
- Comunidad local.

Finalidad.

Promover los valores institucionales de Aliat Universidades y la formación integral humanista de todos los miembros de las comunidades educativas del sistema, así como el desarrollo de las personas de la comunidad local.

2.8 ESTRUCTURA DE UVG.

Campus Tuxtla MATRICULA: 2500 - 3000 ALUMNOS



Lo que se logra observar en el organigrama de la universidad valle del Grijalva es que el departamento de admisiones es una de las áreas más importantes dentro de la universidad, sus integrantes son:

- Director
- Promotor administrativo
- Becario
- Telemarketing.

Estos son los principales integrantes del área de admisiones, ellos se encargan de realizar todo el proceso que se necesita en el área de admisiones, desde buscar al contacto darle seguimiento y convertir ese contacto en un inscrito de la universidad.

2.9 ADMISIONES.

Admisiones es uno de los departamentos más importantes dentro de la estructura de la universidad, ya que es el área encargada de dar a conocer a la oferta educativa con la que cuenta la institución, haciendo promoción en diversas instituciones como pueden ser, secundarias, bachilleratos, empresas y dependencias de gobiernos.

También se encarga de firmar convenios con diversas instituciones que benefician a las personas que deseen formar parte de la institución UVG, este beneficio es de una beca de un cierto porcentaje.

Pero la función más importante que realiza el departamento de admisiones es el de inscribir a personas interesadas en seguir preparándose a un nivel superior, y de esta manera apertura grupos de diferentes licenciaturas, maestrías y doctorados.

3.9.1 OBJETIVOS.

- El departamento de admisiones de Universidad Valle del Grijalva tiene como objetivo principal, inscribir a personas, para aumentar su población institucional.
- Cumplir con ciertas metas que le asigna el corporativo de aliadas universidades, estas metas van relacionadas a cumplir un cierto número de inscritos por cada campaña del año.

2.9.2 METODOS.

los métodos que utiliza el departamento de admisiones de Universidad Valle del Grijalva para llevar a cabo sus objetivos son los de organizar a sus colaboradores asignándole diferentes tareas, como ejemplo: el director, se encarga de firmar convenios con otras instituciones, el promotor, se encarga de buscar fichas de contacto de diferentes escuelas, el telemarketing se encarga de darle seguimiento a estas fichas de contacto para que lleguen al departamento de admisiones y por último el becario se encarga de cubrir las necesidades del cliente para lograr obtener una inscripción.

Hacen una pequeña indagación sobre el cliente, para saber cuáles son sus necesidades y así poder cubrirle estas necesidades, siempre y cuando este dentro del alcance del departamento.

Otro método muy a menudo que utiliza el departamento de admisiones es el de dar pequeños descuentos para atraer a posibles interesados en la universidad.

2.9.3 ESTRATEGIAS.

Las principales estrategias del departamento de admisiones son ofrecerles ciertos beneficios como son:

- La mejor relación costo/ beneficio.
- Movilidad estudiantil en la red.
- Programas diseñados para el fácil acceso laboral, basados en competencias.
- Altos estándares académicos.
- Instalaciones de vanguardia.
- Bolsa de trabajo nacional.
- Uso de tecnología educativa.

Además ofrece algunas otras como son:

Nueve opciones de titulación.

- Titulación automática.
- Examen profesional.
- Examen general de conocimientos.
- Estudios de posgrado.
- Reporte de experiencia laboral.
- Memoria de servicio social.
- Curso especial de titulación.
- Libro de texto o prototipo didáctico.
- Informe de programa en el extranjero.

Estos son algunos de los atractivos con los que cuenta la universidad, lo cual se convierte en un beneficio estratégico para uso del departamento de admisiones

CAPITULO 3.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

3.1 TIPOS DE METODOS.

En el presente trabajo de investigación se utilizaron diversos tipos de métodos entre los cuales se encuentran:

- Método analítico.
- Método deductivo.
- Método experimental.
- Método de observación.

A continuación se analizaremos el concepto de cada uno de ellos.

Método Analítico: Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más el objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

¿Porque se utilizó este método?

Se aplicó este método porque se tiene que analizar cada una de las problemáticas que se presentan en el clima laboral de la organización.

Método deductivo: es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan

verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

¿Porque se utilizó este método?

Porque se aplicaría a cada uno de los elementos, observando su incomodidad o problemática para así darle solución a cada una de ellas.

Método experimental: Consiste en comprobar, medir las variaciones o efectos que sufre una situación cuando en ellas se introduce una nueva causa dejando las demás causas en igual estudio. Dicho de otra forma, este método consiste en hacer un cambio en el valor de una variable (variable independiente) y observar su efecto en otra variable (variable dependiente). Esto se lleva a cabo en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular.

Característica: su principal caracterización es la manipulación de una o varias de las variables independientes por parte del investigador, para estudiar los efectos de estas variaciones en las variables dependientes, este método se trabaja a través de hipótesis bien precisas para descubrir relaciones causales, y este mismo a su vez se diferencia con los otros tipos de investigación, ya que su objetivo de estudio y su tratamiento dependen completamente del investigador.

¿Porque se utilizó este método?

En este método se observa o se entrevista a cada elemento de la organización. Para conocer la problemática, plantear una hipótesis de trabajo, se elaboraría un diseño para la solución a las problemáticas, posteriormente se

analizaría los resultados, obteniendo conclusiones y elaborando un informe escrito.

Método de observación: en esta clase de métodos los fenómenos son observados de manera sistémica y detallada para poder analizarlo.

¿Porque se utilizó este método?

Se utilizó este método para observar los hechos o las cosas que generan problemas, así se podrá conocer cuáles son las problemáticas y darles solución. Pues se podría hacer observaciones directas e indirectas.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACION.

- Investigación aplicada y documental.
- Investigación de campo.

Investigación aplicada y documental.

La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir o modificar. La investigación documental “es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos” (libros, revistas, periódicos, memorias u anuarios, registros, códigos, constituciones etc.)

¿Porque se utilizó este método?

Este método se utiliza en el proyecto porque servirá como consultas o para buscar referencias sobre el Liderazgo Gerencial y aplicar sus bases en torno a la información buscada.

Investigación de campo.

Es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos, objeto del estudio.

¿Porque se utilizó este método?

Se utilizó este método pues es esencial porque en ella se ponen en práctica todos los métodos investigados, y también se observa de cerca cada problemática que se presenta en el departamento de admisiones para posteriormente darle una solución.

3.3 TECNICAS DE INVESTIGACION.

La técnica de investigación que se utilizan son las siguientes:

- **La Encuesta**

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma. Los mismos u otros, unen en un mismo concepto a la entrevista y al cuestionario,

denominándolo encuesta, debido a que en los dos casos se trata de obtener datos de personas que tienen alguna relación con el problema que es materia de investigación.

¿Porque se utilizó este método?

Porque en base a los resultados que de la encuesta se determinara cuáles son las problemáticas presentadas en el departamento de admisiones, al obtener esta información, como consiguiente se podrá darle una solución a cada una de las problemáticas.

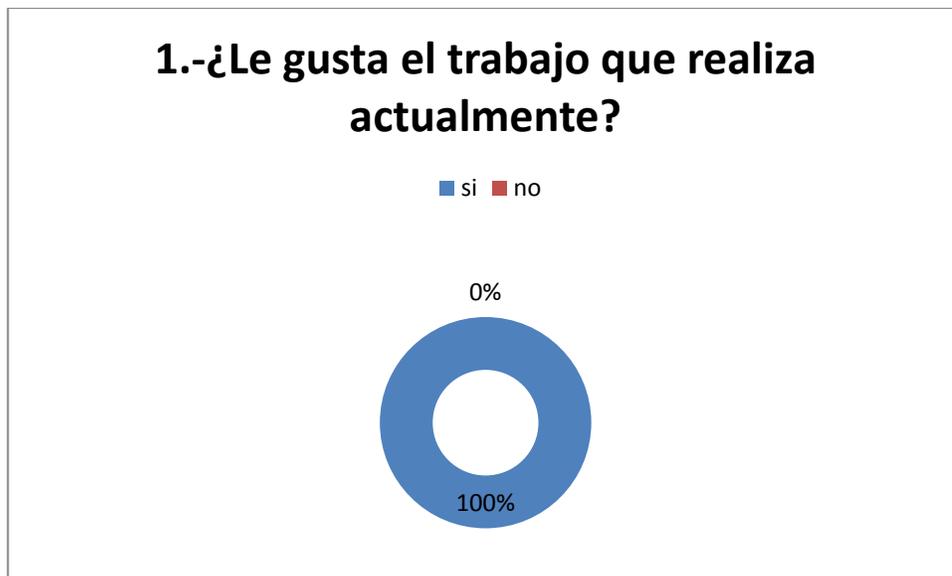
Entrevista.

1.- ¿Le gusta el trabajo que realiza actualmente?

Sí

No

1.- ¿Le gusta el trabajo que realizas actualmente?					
SI		NO		TOTAL	
Q	%	Q	%	Q	%
9	100	0	-	9	100



Procesamiento: los resultados obtenidos arrojan que el 100% de los colaboradores del área de admisiones les gusta el trabajo que realizan en dicha área.

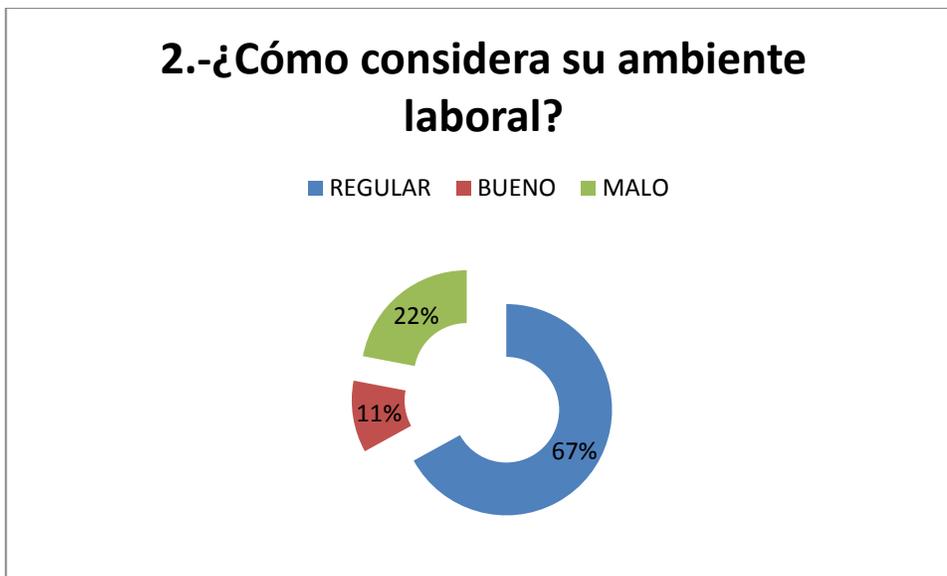
2.- ¿Cómo considera su ambiente laboral?

Bueno

Regular

Malo

2.- ¿Cómo considera su ambiente laboral?								
REGULAR		BUENO		MALO		TOTAL		
Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	
6	67	1	11	2	22	9	100	



Procesamiento: Según los resultados obtenidos arroja que de un 100% de los colaboradores del área de admisiones arroja que un 11% considera el ambiente laboral bueno, un 22% lo considera malo y un 67% considera que el ambiente es regular.

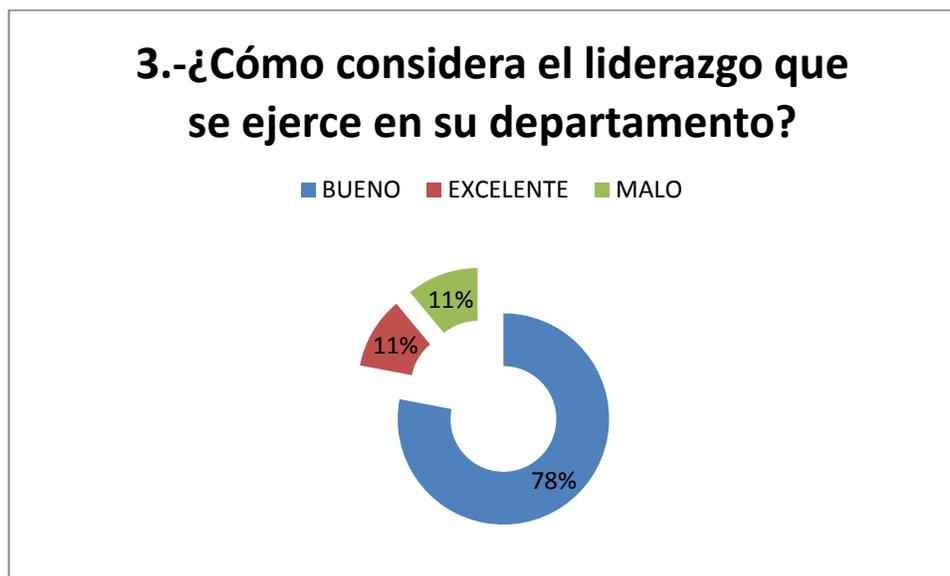
3.- ¿Cómo considera el liderazgo que se ejerce en su departamento?

Malo

Bueno

Excelente

3.- ¿Cómo considera el liderazgo que se ejerce en su departamento?							
MALO		BUENO		EXCELENTE		TOTAL	
Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
1	11	7	78	1	11	9	100



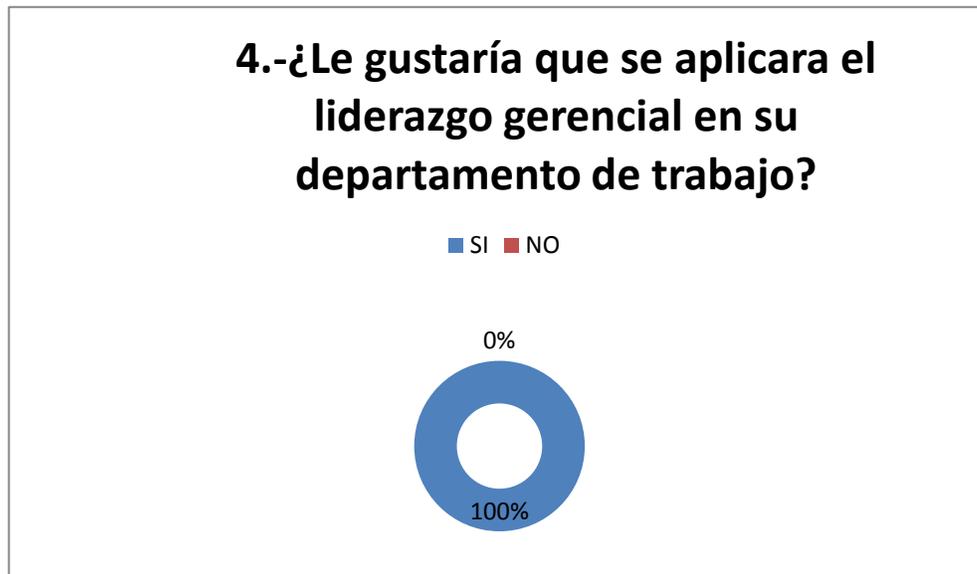
Procesamiento: según los resultados obtenidos arrojan que de un 100% el 11% considera que el liderazgo que se ejerce en su departamento es bueno, otro 11% considera que el liderazgo ejercido es malo y el 78% de los colaboradores considera que el liderazgo es malo, dando un total de 100% de los colaboradores.

4.- ¿Le gustaría que se aplicara el liderazgo gerencial en su departamento de trabajo?

Sí

No

4.- ¿Le gustaría que se aplicara el liderazgo gerencial en su departamento de trabajo?					
SI		NO		TOTAL	
Q	%	Q	%	Q	%
9	100	9	-	9	100



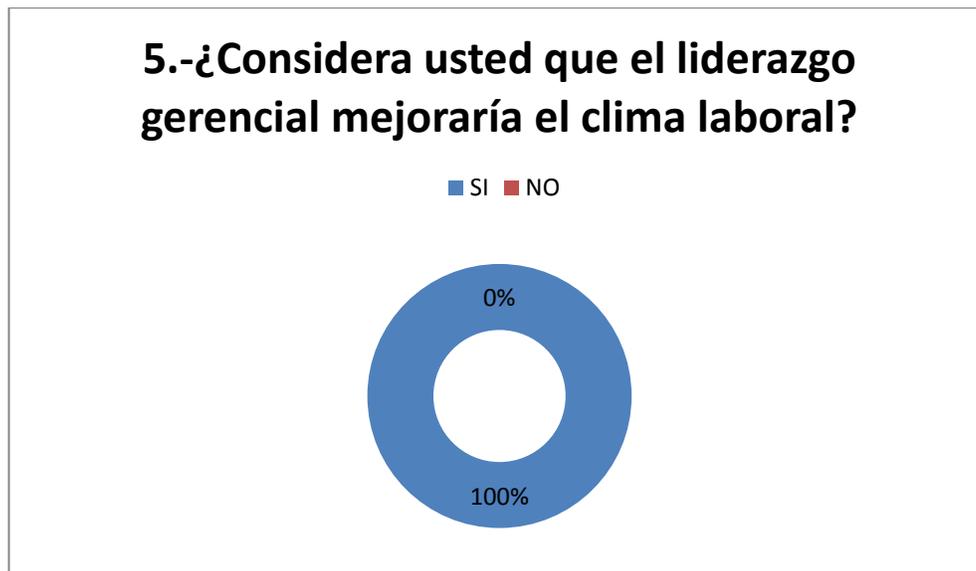
Procesamiento: según los resultados obtenidos el 100%de los colaboradores del área de admisiones les gustaría que se aplicara el liderazgo gerencial en el área de admisiones.

5.- ¿Considera usted que el liderazgo gerencial mejoraría el clima laboral?

Sí

No

5.- ¿Considera usted que el liderazgo gerencial mejoraría el clima laboral?					
SI		NO		TOTAL	
Q	%	Q	%	Q	%
9	100	0	-	9	100



Procesamiento: Según los resultados obtenidos el 100% de los colaboradores considera que la aplicación de un liderazgo gerencial mejoraría el clima del departamento de admisiones.

3.4 PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

1. **¿Cómo considera el clima laboral en el área de admisiones?**

R: regular.

Está en proceso de cambio adecuándose a la normatividad que rige la institución.

Procesamiento: Al momento de contestar esta pregunta se le notaba dudoso y con poca claridad del tema.

2. **¿Cuáles son las principales problemáticas del área de admisiones?**

R: Falta de comunicación, mala interpretación de las cosas.

Procesamiento: Al contestar esta pregunta se le noto seguro y dudo para dar la respuesta.

3. **¿Cuál cree usted que sea el problema, el departamento o sus colaboradores?**

R: Las dos cosas.

Procesamiento: Al responder esta pregunta se le noto inseguridad en la respuesta.

4. **¿Qué estrategias desarrolla para incentivar al personal del área de admisiones?**

R: no implementa ninguna estrategia por el momento.

Procesamiento: Contesto la pregunta con mucha certeza y claridad.

5. **¿Considera usted las opiniones o aportes de sus empleados al estar involucrados en el cumplimiento del proyecto?**

R: Si.

Procesamiento: Al responder esta pregunta se le noto seguro de su respuesta.

6. **¿Qué nivel de desempeño cree usted que tiene el personal del departamento de admisiones?**

R: 75% de desempeño.

Procesamiento: Dudo al dar la respuesta entre 70, 75, y 80 %.

7. **¿Cómo mejoraría usted su clima laboral?**

R: planteando estrategias, capacitación de personal y actividades motivacionales.

Procesamiento: Al responder se le noto seguro y aclaro que la capacitación no solo era para los administrativos, también era para los becarios de esta área.

8. **¿Qué tipo de liderazgo practicaría con sus empleados?**

R: un liderazgo que permite escuchar y que hace partícipe de las metas y logros a sus colaboradores.

Procesamiento: Al responder esta pregunta se le noto seguro y entusiasta.

9. **¿Usa usted algún método de evaluación para sus empleados?**

R: evaluación estadística, según el número de ventas que tengan.

Procesamiento: Al responder esta pregunta se le notaba seguro y expreso la manera de cómo le gustaría calificar a sus colaboradores por medio de:

- Persistencia.
- Cumplimiento.
- Compromiso.
- El ánimo.
- El desempeño con sus compañeros.
- Sentimientos.

Con esto da a notar que le gustaría que la manera de evaluar fuer diferente.

3.5 PROPUESTA.

Situación actual	Propuestas	Justificación
<ul style="list-style-type: none">• Falta de comunicación.• Clima laboral tenso.• Falta de capacitación.• Falta de revisión.	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación a los empleados.• Incentivos para una mayor motivación.	<p>Con la capacitación beneficiara a todos los trabajadores en el área de admisiones ya que es muy importante, que a todos aquellos trabajadores tenga un poco de conocimiento sobre la empresa y que tan importante tiene la función a cada uno de ellos.</p> <p>Además que mejoraría el área de trabajo.</p>

Catedrático: Carmen Moreno Tóala

Catedrático de la materia de Metodología de la Investigación.

Escuela: universidad valle del Grijalva, **campus:** Tuxtla, **circuito:**

Aliat universidades

Ficha técnica.

Línea de investigación: Liderazgo gerencial.

Tema: Liderazgo Gerencial enfocado al área de Admisiones.

Investigador:

- María del Carmen Ordaz Gutiérrez.

Contexto de estudio: Gerencia en el departamento de admisiones.

Tiempo: La línea de investigación en su etapa inicial fue en la segunda semana del mes de febrero para llegar a la cuarta semana del mes de Abril... respectivamente se sigue desarrollando el enfoque de la investigación.

INFORME

En la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas en la universidad valle del Grijalva, en el área de admisiones; se realizó la investigación del liderazgo enfocado a la gerencia donde se encontraron los siguientes resultados.

Primero.- La fase inicial fue la propuesta del proyecto donde se eligió y el tema seleccionado para después pasar a abordar los temas relacionados

Segundo.- Como consecuente a la elección del tema en este caso Liderazgo gerencial se enfocó al área de admisiones para desarrollar la información atreves de las líneas investigación correspondiente

Tercero.- Otra etapa fundamental es la presentación de la investigación ya que al establecer la información a través de los lineamientos y protocolos así como las metodologías indicadas la investigación puede llegar a ser una buena fuente de consulta informativa

Cuarto.- En esta fase se vuelve crucial para toda clase de investigación realizada ya que en esta etapa la congruencia de la información es necesaria para establecer una fuente verídica con respecto a la información que se puede llegar a debatir al exponer la viabilidad y la calidad que puede llegar a ser en la presentación de un proyecto a realizar.

Quinto.- Desarrollo del proyecto en su etapa es esencial para perfeccionar las metodologías de investigación y que tanto los temas como la información ya presentada puedan ser mejoradas, en caso de que la información no esté completa de esta forma el proyecto será más integral.

Sexto.- En el análisis de la información se toma y se desglosa para una mayor comprensión del tema abordado y se estudia minuciosamente para así poder comprender los diversos aspectos que en la investigación se llegaron a abarcar e implementar.

Séptimo.- Presentación final aquí se llega a las conclusiones de los temas así como también se comprueba la veracidad de la información ya que en ella reside el perfeccionamiento de los métodos de investigación.

CONCLUSION.

El haber aplicado el Liderazgo Gerencial en el área de admisiones fue muy beneficioso para los colaboradores de dicho departamento, ya que mejoró notablemente el clima laboral, pues este dejó de ser tenso para pasar a ser más agradable y llevadero.

Como otro beneficio fundamental de haber aplicado el Liderazgo Gerencial en dicha área se logró una mayor comunicación por parte del líder al colaborador, manejando así la misma información y dejando atrás los malos entendidos teniendo como consecuencia un mejor trabajo en equipo que encamina al cumplimiento de los objetivos de dicho departamento.

A partir de este proyecto de investigación pudimos poner en práctica todos los temas vistos en clase de manera teórica. Nos permitió profundizar nuestros conocimientos sobre liderazgo gerencial.

Este proyecto nos permitió comprender mejor lo que realmente es una investigación y los pasos que la componen.

También nos sirvió para tener un mejor conocimiento y aprender a manejar mejor algunos tipos de investigación como son técnicas, métodos etc. Por otro lado realizar trabajos de este tipo nos será útil en el futuro a la hora de realizar una investigación ya que tenemos más claro lo implica y las complicaciones que pueden surgir.

Es por todo que comprendemos la importancia que nos deja el haber realizado este proyecto de investigación, pues nos da las bases para aplicarlo en un futuro pues por el perfil que estamos llevando en el área académica será de mucha utilidad.

ANEXOS.



Antes

Despues



FUENTES DE INFORMACION.

- Cuadernillos de información sobre uvg aliat.
- Revista historia de Aliat Universidades.
- Investigación de campo departamento de admisiones uvg.

Definición de método deductivo - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/metodo-deductivo/#ixzz2RuTU5wLB>

<p://www.tiposde.org/ciencias-naturales/676-tipos-de-metodos/#ixzz2RuVcClBw>

http://www.aliatuniversidades.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=54

<http://www.uvg.edu.mx/portal/conocenos/bienvenida.php>



U.V.G.
UNIVERSIDAD
VALLE DEL
GRIJALVA
FUNDADA EN 1989



Universidad Valle Del Grijalva

ESCUELA DE CIENCIAS ECONOMICOS-ADMINISTRATIVOS

Campus Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Licenciatura En Administración De Empresas

SEMESTRE:

CUARTO

GRUPO:

“A”

TURNO:

MATUTINO

MATERIA:

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

TEMA:

LIDERAZGO GERENCIAL APLICADO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES UVG.

CATEDRATICO(A):

LIC. CARMEN MORENO TOALA

ALUMNO:

- MA. DEL CARMEN ORDAZ GUTIERREZ.
- EMANUEL MENDEZ CRUZ.
- JOSE LUIS DIAZ HERNANDEZ.

Tuxtla Gutiérrez Chiapas a 28 de Mayo del 2013



U.V.G.
UNIVERSIDAD
VALLE DEL
GRIJALVA
FUNDADA EN 1989

