



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM AMECAMECA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**

TESIS:

***“LÍDERAZGO Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA COMO HERRAMIENTA DE ÉXITO EN
UNA INSTITUCION ACADÉMICA.”***

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
AGUIRRE CANCECO LESLY YISSEL**

**NÚMERO DE CUENTA:
1644409**

**BAJO LA DIRECCIÓN DE:
DRA. EN A. HEIDI MA. DE LA LUZ HERNÁNDEZ ESPÍNDOLA
CO-DIRECCIÓN
DRA. EN C.A.R.N ERÉNDIRA QUINTANA SÁNCHEZ**

AMECAMECA, ESTADO DE MÉXICO, MARZO 2024.

Tabla de contenido

<i>Dedicatorias</i>	2
<i>Agradecimientos</i>	3
Introducción	6
CAPITULO I.	9
GENERALIDADES METODOLOGICAS	9
1.1 Antecedentes	10
1.2 Planteamiento del Problema	13
1.2.1 Pregunta de Investigación.	15
1.3 Objetivos de la investigación.	16
1.3.1 Objetivo General.	16
1.3.2 Objetivos Específicos.	16
1.4 Justificación	17
1.5 Supuesto Hipotético.	18
1.6 Metodología	19
1.6.1 Tipo: Mixto.	19
1.6.2 Nivel: Descriptivo.	19
1.6.3 Diseño de la investigación: Transeccional.	20
1.6.4 Universo	20
1.6.5 Muestra.	20
1.6.6 Instrumento	20
CAPITULO II.	23
MARCO TEÓRICO	23
2. Liderazgo	25
2.1 Definición de liderazgo	25
2.1.2 El líder nace o se hace	26
2.1.3 Estilos de liderazgo	26
2.1.4 La dirección en el liderazgo	27
2.1.5 Visión en el liderazgo	28
2.1.6 Misión en el liderazgo	28
2.1.7 Liderazgo Administrativo	29
2.2 Dirección escolar	30
2.2.1 Liderazgo Educativo	30
2.2.2 El rol del director escolar	30

2.2.3 Dirección escolar y estrategia	31
2.3 Planeación Estratégica.....	31
2.3.1 Conceptualización de Planeación estratégica.....	31
2.3.2 La mejora continua en las instituciones educativas.....	31
2.3.3 Elementos de planeación estratégica	32
2.4 Estrategia.....	33
2.5 Productividad	33
2.6 Teoría de sistemas	33
<i>CAPITULO III</i>	35
<i>ANTECEDENTES DE LA ESCUELA PREPARATORIA REGIONAL</i>	35
3.1 Antecedentes	36
3.2 Estructura Organizacional.....	39
3.3 Análisis FODA	41
3.4 Problemática	42
CAPITULO. IV.....	44
ANALISIS GRAFICO, DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.	44
4.1 Análisis Grafico.....	46
4.2 Diagnostico	56
Los oficios ayudaran a generar comunicación efectiva entre los docentes.	61
CONCLUSIONES	64
9.- Referencias Bibliográficas	66
<i>ÍNDICE DE IMÁGENES, CUADROS Y GRÁFICOS</i>	69
<i>ANEXOS</i>	72

Introducción

El presente estudio se adentra en un tema de vital importancia en el contexto educativo contemporáneo: el liderazgo y la planeación estratégica como herramientas fundamentales para el éxito de una institución académica. En particular, se centra en el caso de la Preparatoria de Ixtapaluca, una institución emblemática que representa un microcosmos de los desafíos y oportunidades que enfrentan las instituciones educativas en el entorno actual.

El liderazgo efectivo y una planificación estratégica sólida se erigen como pilares fundamentales para la gestión exitosa de cualquier entidad educativa. En un mundo cada vez más dinámico y competitivo, las instituciones académicas se enfrentan a una serie de desafíos que van desde la demanda de una educación de calidad hasta la adaptación a los avances tecnológicos y las expectativas cambiantes de la sociedad. En este contexto, el liderazgo y la planificación estratégica no solo se vuelven necesarios, sino indispensables para navegar por las complejidades del entorno educativo actual y asegurar un crecimiento sostenible y una excelencia académica.

La Preparatoria de Ixtapaluca, como caso de estudio, ofrece una plataforma ideal para explorar la interacción entre el liderazgo, la planificación estratégica y el éxito institucional. Situada en un entorno dinámico y diverso, la Preparatoria de Ixtapaluca se enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades únicas que requieren un enfoque estratégico y visionario por parte de sus líderes. A través de un análisis detallado de este caso, se pretende no solo identificar las prácticas de liderazgo y planificación estratégica que han contribuido al éxito de la institución, sino también extraer lecciones y recomendaciones que puedan ser aplicables a otras instituciones educativas en contextos similares.

A manera de conclusión, el estudio del liderazgo y la planeación estratégica en la Preparatoria de Ixtapaluca no solo proporciona una visión profunda de los factores que impulsan el éxito en una institución académica, sino que también ofrece insights valiosos para los líderes y gestores educativos que buscan mejorar el rendimiento y la relevancia de sus propias instituciones en un entorno educativo en constante evolución. En este sentido, el presente trabajo aspira a contribuir al enriquecimiento del debate académico sobre el papel del liderazgo y la planificación estratégica en la transformación y el fortalecimiento de las instituciones educativas en la sociedad actual.

Imagen No.1. Pasillos Institucionales

CAPÍTULO I
GENERALIDADES METODOLÓGICAS

Fuente: Escuela preparatoria de Ixtapaluca, 2024

CAPÍTULO I.

GENERALIDADES METODOLÓGICAS

El capítulo de generalidades metodológicas constituye un pilar fundamental en la estructura de cualquier investigación académica, ya que proporciona la hoja de ruta que guiará el proceso de indagación y análisis. En este sentido, el presente estudio sobre el liderazgo y la planeación estratégica como herramientas de éxito en la Preparatoria de Ixtapaluca requiere un enfoque metodológico riguroso y sistemático que permita abordar de manera efectiva los objetivos planteados. En este capítulo, se detallarán los métodos de investigación, la población y muestra seleccionada, así como los instrumentos y técnicas utilizados para recopilar y analizar los datos pertinentes. Además, se expondrán las consideraciones éticas y los posibles sesgos que puedan influir en los resultados del estudio, con el fin de garantizar la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

En última instancia, este apartado metodológico constituye el cimiento sobre el cual se erigirá el análisis y la interpretación de los resultados, contribuyendo así a la robustez y credibilidad del presente trabajo de investigación.

1.1 Antecedentes

Dentro de este marco Sánchez (2019), las empresas poseen como propósito ser exitosa y competitiva; para lograr ello son los colaboradores los encargados de llevar a la organización al éxito con los logros deseados, así mismo, es importante y esencial seleccionar estrategias o tácticas que les generen un desempeño laboral favorable teniendo en cuenta las habilidades, conocimientos, personalidad y expectativas que cada miembro de la organización tiene para el desarrollo laboral y personal.

Según Zapata (2016), entre los factores más relevantes de una organización se encuentran los empleados, por lo que es de suma importancia lograr que estos se sientan totalmente a gusto dentro de ella y se desempeñen de manera tal que su rendimiento sea de un alto grado para así poder obtener mejores niveles de productividad y competitividad.

Por otro lado, Aguirre (2014), la implementación de la planeación estratégica en una organización puede contribuir a una mejor productividad laboral de una manera sustancial efectiva y eficaz, la cual marca una guía donde los procedimientos son establecidos a corto, mediano y largo plazo.

Según, Parra (1998), para conseguir sus metas y objetivos, los individuos se organizan como sistemas de transformación a fin de convertir unos medios o recursos en bienes o servicios. Por consiguiente, el leitmotiv de toda sociedad es satisfacer unas necesidades o alcanzar unas metas, ya que, los hombres y mujeres que la conforman sienten necesidades y buscan satisfacerlas mediante el acto social de cooperación y participación, donde comparten unos fines o sistema de valores.

Según Ortiz (2018), para alcanzar las metas y objetivos, es muy importante el clima organizacional, ya que está directamente relacionado con las actitudes, que influye en forma decisiva en el comportamiento de las personas, estos comportamientos y acciones de los empleados sea cual fuere su nivel, se verán afectados no solo por

los roles que les asignen y por la posición que tengan en la organización, sino también por el clima que exista. El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la institución a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Como menciona Toro (2015) en las organizaciones el equipo está liderado por un director, jefe o supervisor que también debe alcanzar metas las cuales se llevan a cabo identificando la capacidad de liderazgo y el desempeño eficaz de sus trabajadores, en ambos casos si alguno falla, el equipo empresarial también. Un aspecto clave es promover la cultura de Trabajo en equipo y productividad en equipo donde todos crecen juntos, como uno solo a través de la participación en los diferentes procesos de planeación, gestión y ejecución de los objetivos a un corto y largo plazo apoyándose en las habilidades de cada integrante y en los recursos para obtener una gestión efectiva.

Rodríguez, (2023), expone que la motivación es el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo y afirma que cuanto más motivado esté un trabajador para desempeñar su tarea eficientemente, más efectiva será su capacidad para emprender las acciones. Por tanto, la motivación es esencial para conseguir el desempeño, el bienestar y la satisfacción de las personas que forman parte de la organización.

Alcaraz (2006), refiere que el ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que lleva al comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio.

Mientras tanto Ramírez, (2021), la necesidad humana de pertenecer a un grupo, sentirse aceptado y reconocido, son aspectos que las empresas deberían de considerar al momento de realizar estrategias de crecimiento institucional, aprovechando estos factores para saber motivar a sus trabajadores y generar así un compromiso institucional, sostenible, que ayude al crecimiento institucional.

Vásquez, (2009), afirma que la cultura organizacional que deseas crear es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distingue de las otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización.

1.2 Planteamiento del Problema

La Planeación Estratégica es una función que todo director a cualquier nivel de una organización debe tener, pues hoy la Dirección y Planeación Estratégica son vitales en cuanto al éxito de las organizaciones.

Un programa de Planeación efectivo consiste en proporcionar una guía para los directivos en todos los aspectos de una organización para tomar decisiones afines con las metas y estrategias de alta dirección, como respuesta o anticipación a los cambios del medio ambiente; como la forma de ser mejor cada día: como la visión de largo plazo o como el reto que resulta de preguntar ¿En qué lugar estamos? y ¿En qué lugar deberíamos estar?

Mientras tanto, Thomson (2004), señala que el proceso de creación de la estrategia y la puesta en práctica de ésta se compone de cinco tareas administrativas correlacionadas:

- I. Desarrollar una visión estratégica de hacia dónde se dirige la organización
- II. Determinar objetivos
- III. Crear una estrategia con el fin de lograr los resultados deseados
- IV. Poner en práctica y ejecutar la estrategia elegida y efectuar de una manera eficiente y electiva.
- V. Evaluar el desempeño e iniciar ajustes correctivos en la visión. la dirección a largo plazo, los objetivos, la estrategia o lo puesto en práctica, en vista de la experiencia real de las condiciones cambiantes. de las nuevas ideas y de las nuevas oportunidades.

Entendiendo por estrategia como el vínculo entre los objetivos que se persiguen, los programas de acción y los recursos requeridos, lo que la distingue de todos los demás tipos de planeación es lograr el desarrollo de la organización.

La eficiencia y efectividad de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca se ven directamente afectadas por diversos factores organizacionales y de gestión que pueden incidir en el desempeño del personal docente. En este contexto, se

identifican varios problemas que requieren una atención inmediata para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento de los docentes.

De acuerdo con Thomson (2004) Una buena estrategia y una adecuada ejecución de esta son las señales más confiables de una buena administración. Sin embargo, el enfoque y el énfasis de la planeación y de la dirección estratégica se concentran más en los planes que en las operaciones.

Por su parte la Preparatoria Regional estudiada para esta investigación presenta las siguientes problemáticas:

- I. ***Ausencia de sentido de pertenencia.***
- II. ***Poco impulso de cultura organizacional.***
- III. ***Poca planeación en las actividades.***
- IV. ***Falta de comunicación efectiva.***

- V. ***Claridad por las actividades a realizar.***
- VI. ***Incumplimiento de actividades.***

- VII. ***Falta de autoridad por parte de los docentes.***
- VIII. ***Falta de reconocimiento al trabajo docente.***

- IX. ***Nulo Liderazgo directivo.***

1.2.1 Pregunta de Investigación.

¿A través de la aplicación de un modelo basado en la planeación estratégica se logrará generar sentido de pertenencia, creación de cultura organizacional, planeación de actividades, comunicación efectiva, claridad en actividades a realizar, cumplimiento de actividades, autoridad por parte de los docentes y generar reconocimiento al trabajo docente e impulsar el liderazgo directivo?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General.

Crear un plan estratégico basado en el liderazgo para la Preparatoria Regional de Ixtapaluca que permita evaluar la productividad de la misma y resolver las problemáticas identificadas.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Diagnosticar la situación de la Escuela Preparatoria Regional de Ixtapaluca.
- Detectar las áreas de oportunidad.
- Crear un plan estratégico.

1.4 Justificación.

La aplicación de una planificación eficiente no solo facilita la organización y ejecución de las tareas diarias, sino que también permite establecer metas a largo plazo y estrategias para alcanzarlas. A través de la planificación, se logra una distribución equitativa y racional de los recursos disponibles, optimizando el tiempo y los esfuerzos del personal docente y administrativo.

Las planeaciones proporcionan una guía clara para los docentes, asegurando que las actividades estén alineadas con los objetivos educativos y los estándares curriculares. En última instancia, la aplicación de planeaciones en una institución académica es esencial para promover un ambiente educativo eficaz, centrado en el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Por ello el objetivo de la presente investigación radica en crear un modelo de planeación estratégica y liderazgo acorde a las necesidades de la preparatoria en cuestión que le permita solucionar problemáticas como la ausencia de sentido de pertenencia, el poco impulso de cultura organizacional, la poca planeación en las actividades, la falta de comunicación efectiva, la claridad por las actividades a realizar, el incumplimiento de las actividades, la falta de autoridad por parte de los docentes y la falta de reconocimiento al trabajo docente para llevarla a elevar su productividad.

1.5 Supuesto Hipotético.

Si, a través de la aplicación de un modelo basado en la planeación estratégica y liderazgo se logrará generar sentido de pertenencia, creación de cultura organizacional, planeación de actividades, comunicación efectiva, claridad en actividades a realizar, cumplimiento de actividades, autoridad por parte de los docentes y generar reconocimiento al trabajo elevado con ello su productividad en el sector educativo.

1.6 Metodología

Kaplan (1964) cuando afirma que: "La palabra *metodología* es utilizada para referirse a una disciplina y a su contenido. Por *metodología* yo quiero decir el estudio --descripción, explicación y justificación-- de los métodos, y no los métodos en sí mismos"

1.6.1 Tipo: Mixto.

La investigación a realizar es mixta, o sea cualitativa y cuantitativa, ya que se harán encuestas y gráficos, así como entrevistas para determinar las causantes de dicha problemática. La investigación será mixta porque se hará un análisis donde usarán técnicas cuantitativas de encuestas que permitan sustentar la información recabada cualitativamente.

1.6.2 Nivel: Descriptivo.

Cuando se estudian casos específicos o situaciones particulares, la investigación descriptiva puede ser crucial para obtener una comprensión profunda y detallada de esos casos.

El nivel de la investigación descriptiva es una herramienta que nos ayudará en la investigación, presentando una representación detallada y objetiva del estudio, facilitando la comprensión y la interpretación de hechos observados.

1.6.3 Diseño de la investigación: Transeccional.

Los diseños transeccionales son valiosos para obtener instantáneas y comparaciones puntuales.

La investigación será transaccional porque abarca un periodo de tiempo determinado de agosto a diciembre de 2023.

1.6.4 Universo.

Estudio de caso Preparatoria Regional de Ixtapaluca.

1.6.5 Muestra.

50 profesores de la institución.

1.6.6 Instrumento

En esta investigación se utilizará como instrumento de evaluación será el método de encuestas ya que es herramienta fundamental para la recolección de datos.

De acuerdo con **García Ferrando (1993)**, es como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de característica.

El cuestionario cuenta con 20 ítems (preguntas) las cuales están conformadas en las siguientes dimensiones Liderazgo (1-7), Cultura Organizacional (8-12) y Comunicación (13-20) tal como se muestra en la tabla No.1:

Cuadro 1. Dimensiones y ITEM'S

<u>Dimensiones</u>	<u>ITEM'S</u>
Liderazgo	1-7
Cultura Organizacional	8-12
Comunicación	13-20

Fuente: *Elaboración Propia, 2024.*

Los ítems elaborados permitirán desarrollar la investigación e indicar el fenómeno estudiado en cuestión.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM AMECAMECA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**



CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Estimados miembros de la comunidad académica,

Es un placer extenderles una cordial bienvenida a esta oportunidad de participar en un cuestionario enfocado en un tema de vital importancia para nuestra institución: "Liderazgo y Planeación Estratégica como Herramienta de Éxito en una Institución Académica".

El liderazgo y la planificación estratégica son pilares fundamentales en el camino hacia el éxito educativo. Por ello, su comprensión y aplicación efectiva son esenciales para el crecimiento y desarrollo continuo de nuestra institución. A través de este cuestionario, buscamos recopilar información valiosa que nos permitirá entender mejor cómo podemos fortalecer y mejorar nuestros procesos de liderazgo y planificación estratégica, con el objetivo de potenciar el rendimiento y la excelencia en todos los ámbitos de nuestra comunidad académica. Sus opiniones y experiencias son de gran importancia para nosotros, y les animamos a compartir sus ideas, reflexiones y sugerencias de manera abierta y honesta.

Agradecemos de antemano su participación y colaboración en este importante proyecto, que contribuirá al avance y la mejora continua de nuestra institución.

Instrucciones: Seleccione la respuesta que más se apegue a su interés. Sus respuestas son absolutamente confidenciales, se analizará la información de tal manera que nadie podrá ser identificado/a.

Imagen No.2 Encuesta aplicada a docentes y administradores de la institución

NO	LIDERAZGO	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Crees que los docentes tienen la autoridad suficiente para mantener el orden y disciplina en el aula?		
2	¿Sientes que tu trabajo como docente es reconocido y valorado por la dirección y el equipo directivo?		
3	¿Observas un liderazgo directivo claro y efectivo en la institución?		
4	¿Sientes que la dirección y el equipo están abiertos al cambio y la mejora continua?		
5	¿Te sientes motivado/a para contribuir al crecimiento y mejora de la institución?		
6	¿Observas que a veces las decisiones importantes se toman sin considerar la opinión de los docentes?		
7	¿Sientes que hay falta de transparencia en la toma de decisiones dentro de la institución?		
NO	CULTURA ORGANIZACIONAL	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Te sientes parte importante de la comunidad educativa de la institución?		
2	¿Consideras que existe una cultura organizacional clara y definida en la institución?		
3	¿Sientes que hay un ambiente de apoyo y colaboración entre los docentes en la institución?		
4	¿Observas que a veces las actividades escolares se realizan sin una preparación adecuada?		
5	¿Consideras que la falta de sentido de pertenencia y la falta de cultura organizacional afectan el ambiente de trabajo y el rendimiento escolar?		
NO	CUMUNICACION	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Recibes comunicación regular sobre las actividades, eventos y cambios de la institución?		
2	¿Sientes que las actividades escolares y extracurriculares están bien planificadas y organizadas?		
3	¿Tienes claridad sobre las actividades que se espera que realices como docente en la institución?		
4	¿Sientes que a veces hay incumplimiento en las tareas asignadas por la dirección o el equipo directivo?		
5	¿Consideras que hay canales efectivos para expresar tus opiniones y preocupaciones en la institución?		
6	¿Te sientes escuchado/a por la dirección y el equipo directivo cuando planteas sugerencias o problemas?		
7	¿Sientes que hay falta de alineación entre las metas institucionales y las acciones cotidianas?		
8	¿Observas que a veces hay falta de cohesión y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y áreas de la institución?		

¡Gracias por ser parte de este importante proceso!

Imagen 3. Orgullo UAEMéx

CAPÍTULO II. ***MARCO TEÓRICO***



Fuente: *Elaboracion propia, 2024*

CAPÍTULO II.

GENERALIDADES TEÓRICAS

El capítulo II de Generalidades Teóricas, emerge como una brújula intelectual en el proceso investigativo, ofreciendo un marco conceptual sólido que orienta la comprensión y el análisis de los fenómenos estudiados. En este contexto, el presente estudio sobre el liderazgo y la planeación estratégica como instrumentos de éxito en la Preparatoria de Ixtapaluca demanda un fundamento teórico robusto que permita contextualizar y profundizar en las dinámicas subyacentes de estos conceptos. A través de un examen exhaustivo de la literatura pertinente, este capítulo se propone explorar las diversas corrientes teóricas y modelos conceptuales que informan nuestra comprensión del liderazgo educativo y la planificación estratégica en el ámbito académico. Desde las teorías clásicas del liderazgo hasta los enfoques contemporáneos de la gestión estratégica, se delinean las perspectivas teóricas que fundamentan la investigación y que servirán como lentes analíticos para interpretar los hallazgos empíricos. Así, este apartado teórico no solo constituye un andamiaje esencial para la comprensión profunda del fenómeno estudiado, sino que también sienta las bases para la construcción de un cuerpo de conocimiento sólido y fundamentado en la práctica educativa de la Preparatoria de Ixtapaluca.

2. Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que tiene una persona para influenciar en un grupo y así alcanzar metas en común. Un líder efectivo es capaz de construir un ambiente sólido, donde inspira a sus colaboradores, crea y participa de manera oportuna.

2.1 Definición de liderazgo

Según Daft 2006, el Liderazgo es la “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”.

Como menciona el autor, el liderazgo es la capacidad de guiar, inspirar y motivar a un grupo de individuos hacia el logro de metas o la realización de una visión compartida. Va más allá de simplemente ocupar una posición de autoridad; implica influir positivamente en otros, fomentar el desarrollo personal y colectivo, y tomar decisiones efectivas para el bienestar del equipo o la organización. Un líder efectivo no solo posee habilidades de dirección y toma de decisiones, sino también empatía, comunicación efectiva y la capacidad de inspirar confianza. En esencia, el liderazgo implica ser un ejemplo a seguir, alentando el crecimiento y el éxito de quienes están bajo su guía.

Noriega (2008), el liderazgo consiste en una forma de ser, de ahí que el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales; además un líder no solamente debe delegar responsabilidades, sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible; por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas, en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

2.1.2 El líder nace o se hace

De acuerdo con Estrada (2006), hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, sin embargo, a veces resulta más determinante la formación que va adquiriendo y la experiencia que se acumula.

Así pues, algunas personas pueden tener ciertas características innatas que facilitan el liderazgo, como la inteligencia emocional, la empatía, la capacidad de comunicación efectiva o el asertividad. Estas cualidades pueden proporcionar una base sólida para convertirse en un líder exitoso.

Sin embargo, muchas teorías también enfatizan la importancia del desarrollo y la formación para convertirse en un líder eficaz. A través de la educación, la experiencia laboral, la retroalimentación y la autorreflexión, las personas pueden adquirir habilidades de liderazgo y mejorar sus capacidades para enfrentar desafíos y tomar decisiones efectivas.

Además, el entorno y las experiencias desempeñan un papel crucial en el desarrollo del liderazgo. Las oportunidades para asumir responsabilidades, liderar proyectos y aprender de los éxitos y fracasos contribuyen significativamente a la formación de líderes efectivos.

2.1.3 Estilos de liderazgo

Existen varios estilos de liderazgo, cada uno caracterizado por diferentes enfoques y comportamientos del líder. A continuación, se describen algunos de los estilos de liderazgo más común

- **Liderazgo Transformacional:**

De esta forma Afsar (2017), menciona que éste estilo de liderazgo tiene como objetivo transformar los valores personales y los conceptos propios de los seguidores, generando el cambio hacia un nuevo nivel de necesidades y aspiraciones donde ellos mismos desafíen el statu y que sean estimulados en el ámbito intelectual, trasciendan sus propios intereses y beneficios hacia

la consecución de mayores ganancias a nivel colectivo, y logren modificar los procesos y los sistemas organizativos actuales o convencionales donde se desarrollan para así obtener un futuro más emocionante.

Así mismo este estilo se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo para alcanzar metas más allá de lo que originalmente podrían haber imaginado. Los líderes transformacionales buscan el crecimiento personal y profesional de sus seguidores.

- **Liderazgo Transaccional:**

Por Bass & Riggio (2006), mencionan que el liderazgo transaccional enfatiza la transacción o intercambio social que tiene lugar entre líderes, colegas y seguidores.

Lowe, Kroeck & Sivasubramaniam (1996), El líder transaccional aclara la estructura de la tarea con la “manera correcta” de hacer las cosas de forma tal que se mantenga la dependencia del seguidor hacia el líder para solucionar los problemas.

En este caso el liderazgo transaccional, se establecen acuerdos claros y estructuras de recompensa o castigo para el cumplimiento de metas. Se enfoca en transacciones y recompensas tangibles.

2.1.4 La dirección en el liderazgo

Desde esta perspectiva, Noriega (2008), el liderazgo consiste en una forma de ser, de ahí que el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales; además un líder no solamente debe delegar responsabilidades, sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible; por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas, en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

Como menciona el autor, la dirección implica la toma de decisiones efectivas, la asignación de recursos de manera estratégica y la creación de un ambiente propicio

para el crecimiento y la innovación. Un líder efectivo no solo inspira, sino que también dirige de manera clara, proporcionando una guía sólida que orienta las acciones individuales y colectivas hacia el éxito compartido. La dirección en el liderazgo se convierte así en un elemento fundamental para llevar a cabo las estrategias y convertir la visión en realidad, creando un camino coherente y efectivo hacia el logro de los objetivos.

2.1.5 Visión en el liderazgo

Para Tompson (2004), considera que para desarrollar una visión estratégica de hacia dónde se dirige la organización es muy importante saber, por que proporciona una dirección a largo plazo, delineando en qué clase de empresa se está tratando de convertir la compañía e infundir en ésta el sentido de una acción con un propósito determinado, y plantea también distintas preguntas que deben de tenerse en cuenta en el proceso de definir la visión: ¿Cuál es nuestra visión para la compañía?, ¿Hacia a donde se debe dirigir?, ¿Qué clase de empresa estamos tratando de desarrollar?.

En este sentido Hill (2005), explica que la visión es una declaración formal de los que la empresa intenta lograr en el mediano a largo plazo.

Como mencionan los autores, la visión es la capacidad de visualizar un destino claro y atractivo, identificando metas y objetivos que inspiren y motiven a los miembros del equipo. La visión no solo implica tener una comprensión clara de hacia dónde se dirige la organización, sino también la habilidad de transmitir esa visión de manera que capte la imaginación y el compromiso de los demás.

Un líder con una visión sólida puede alinear a su equipo hacia un propósito común, y guiar las decisiones estratégicas. La visión proporciona un marco que orienta las acciones presentes hacia la consecución de un futuro deseado.

2.1.6 Misión en el liderazgo

Charles (2005), Señala que la misión es el primer paso que tiene que hacer la Administración Estratégica, es decir a una afirmación o descripción del por qué una empresa está en operación, lo cual proporciona un marco de referencias, o el

contexto dentro del cual se formulan las estrategias. A menudo la declaración de la misión tiene tres elementos principales una declaración de la *raison d'être* (la razón de ser) de una compañía u organización, esto es, la razón de su existencia, a la que normalmente se le denomina misión o visión de la empresa; una declaración de los valores o estándares orientados clave que impulsarán y moldearán las acciones y el comportamiento de los empleados; y una declaración de las principales metas y objetivos.

De esta forma, la misión proporciona una orientación clara y concisa sobre los principios y valores fundamentales que impulsan las acciones y decisiones del grupo.

La misión en el liderazgo desempeña varios roles esenciales:

- **Clarificación de los propósitos**
- **Establecimiento de Objetivos Estratégicos**
- **Creación de Identidad y Cultura**
- **Motivación y Compromiso**
- **Orientación en la toma de decisiones**

2.1.7 Liderazgo Administrativo

DuFour & Eake (1998), mencionan que el Liderazgo Administrativo en una comunidad de aprendizaje debe aunar los esfuerzos de la facultad, los estudiantes y el resto de la comunidad para crear planes en conjunto que permitan desarrollar una educación de calidad que atienda las necesidades de todos los estudiantes. Además, debe apoderar al personal de la escuela para que tomen las decisiones que sean necesarias y para que actúen de acuerdo a estas decisiones para introducir los cambios.

De esta forma, nos dice que el enfoque de liderazgo busca equilibrar la eficiencia operativa con los objetivos educativos, contribuyendo al funcionamiento efectivo y al cumplimiento de la misión educativa de la institución. El liderazgo administrativo se centra en la gestión eficiente de los recursos y procesos para lograr los objetivos educativos y organizativos. Un líder administrativo en este entorno debe demostrar

habilidades en la organización, planificación y coordinación de actividades educativas. La toma de decisiones eficaz, la gestión del tiempo y la comunicación clara son esenciales para garantizar el funcionamiento fluido de la institución.

2.2 Dirección escolar

Argos & Esquerra (2014), la definen como “un medio para mejorar la calidad de los centros educativos”.

Como menciona el autor, La dirección escolar se refiere al conjunto de actividades y responsabilidades llevadas a cabo por los líderes educativos en una institución escolar. Estos líderes, a menudo conocidos como directores escolares o rectores, desempeñan.

2.2.1 Liderazgo Educativo

Leithwood (2009), define el Liderazgo Educativo como “[...] la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”.

Así pues, el liderazgo educativo se refiere a una serie de aptitudes y habilidades dónde el objetivo principal es llevar a cabo el buen funcionamiento de la institución. Principalmente buscando un clima escolar positivo, que beneficie a los estudiantes, profesores y administrativos de la misma.

2.2.2 El rol del director escolar

Vázquez, Liesa & Bernal, (2016), mencionan que el funcionamiento de las escuelas es fundamental en la formación de niños y jóvenes que la sociedad les ha confiado. Ello depende, fundamentalmente, de los recursos con que cuenta, pero sobre todo de la planeación y organización de los procesos formativos y su realización por parte del equipo de trabajo. La gestión escolar es una responsabilidad que compete principalmente al director de la escuela. Por esta razón debe poseer las características personales, la experiencia profesional, los conocimientos y las capacidades específicas para gestionar los recursos, establecer las pautas de la organización y ejercer el liderazgo encaminado a la plena realización de los fines educativos. La descripción de estos rasgos es lo que la literatura y la normatividad educativa suelen conceptualizar como perfil del director escolar.

2.2.3 Dirección escolar y estrategia

La dirección escolar y la estrategia están estrechamente vinculadas en el ámbito educativo, ya que la dirección efectiva juega un papel crucial en la implementación y ejecución de estrategias que impulsen el éxito de la institución.

2.3 Planeación Estratégica

La planeación estratégica es un proceso esencial que orienta el rumbo de una organización a través de la definición de metas a largo plazo, la identificación de estrategias y la alineación de acciones con la visión y misión. Implica un análisis profundo del entorno y la adaptación continua a cambios.

2.3.1 Conceptualización de Planeación estratégica

Rodríguez (2005), la planeación estratégica es el conjunto de planes integrales de una organización que normarán el comportamiento futuro de la misma.

Como menciona Pacheco (2006), la planeación estratégica es el proceso por el cual los directores de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones para alcanzarlos.

Martínez (2002), establece que la planeación estratégica de hecho es un proceso de tomar decisiones al más alto nivel, deriva su complejidad en las variadas alternativas u opciones estratégicas que se definen para lograr un determinado objetivo a largo plazo. La elección se complica en virtud de las modalidades que se establecen cuando se interrelacionan los factores estratégicos, incluyendo, además, que cada uno de estos factores también pueden variar por el toque personal que le endose la alta dirección y por las potencialidades de cambio que en sí mismo presentan.

2.3.2 La mejora continua en las instituciones educativas

La mejora continua en las instituciones educativas es un proceso sistemático y progresivo orientado a optimizar la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la gestión institucional. Implica la identificación constante de áreas de oportunidad, la implementación de cambios positivos y la evaluación continua para garantizar un crecimiento constante.

2.3.3 Elementos de planeación estratégica

David, F. (1997 p.54) define a la planeación en cuatro aspectos:

En primer lugar, la planeación trata con el porvenir de las decisiones actuales. Sugiere el impacto futuro de las elecciones y acciones que se están tomando en el presente. En otras palabras, se refiere a cómo las decisiones actuales afectarán el futuro. Este concepto destaca la importancia de tomar decisiones informadas y considerar las consecuencias a largo plazo, ya que las elecciones presentes pueden tener implicaciones significativas en los resultados y el curso de los acontecimientos en el futuro. En contextos como la planificación estratégica, la toma de decisiones consciente y reflexiva es esencial para moldear un porvenir deseado y sostenible.

En segundo lugar, la planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados.

Este proceso se inicia con el establecimiento claro de metas y objetivos organizacionales, los cuales proporcionan una dirección clara y un propósito común para la entidad.

En tercer lugar, la Planeación Estratégica es una actitud, una forma de vida; requiere de dedicación para actuar con base en la observación del futuro, y una determinación para planear constante y sistemáticamente como una parte integral de la dirección. Además, representa un proceso mental, un ejercicio intelectual, más que una serie de procesos, procedimientos, estructuras o técnicas prescritos, en otras palabras, es una filosofía que se debe de tener siempre en mente por todos los miembros de la organización.

En cuarto lugar, un sistema de Planeación Estratégica formal está estructurada de tal forma que une tres tipos de planes fundamentales, que son: planes estratégicos, programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo y planes operativos.

Como menciona el autor, estos elementos están interrelacionados y forman parte de un proceso de planificación jerárquico. Los planes estratégicos establecen la visión y dirección general, los programas a mediano plazo detallan cómo alcanzar

esos objetivos, los presupuestos a corto plazo asignan recursos financieros, y los planes operativos guían las actividades diarias para ejecutar eficientemente el plan estratégico de la organización. Este enfoque jerárquico permite una gestión efectiva en diferentes niveles temporales y organizativos.

2.4 Estrategia

De acuerdo con Koontz y Weihrich (2001), la estrategia consiste en la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para su cumplimiento.

Para Chandler (2003), la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas.

2.5 Productividad

Medina, (2010) entiende ésta como la manera como se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad.

Escorche y Gómez (1992), expresan que en el concepto productividad no sólo se relacionan los recursos materiales, sino que es consecuencia del proceso de trabajo y de la combinación de sus elementos, en los que el hombre ocupa el lugar central.

Según Beltrán (1998), es más que una fórmula matemática para mejorar el uso de los recursos, tiene que ver con una postura sobre la forma y manera de proceder al interior y exterior de una organización. Influyen en la productividad la organización social del proceso de producción, las condiciones naturales, el nivel de progreso de las ciencias y sus aplicaciones.

2.6 Teoría de sistemas

Por lo tanto Eyssautier (2002), estipula que La Teoría de los Sistemas aplicada a la administración hace énfasis en la interdependencia entre las distintas partes de una organización, la organización misma y su medio.

Así pues, la teoría de sistemas proporciona un marco conceptual integral que ayuda a los administradores a entender, analizar y abordar los desafíos complejos que enfrentan las organizaciones en un entorno dinámico. Este enfoque facilita una gestión más efectiva al considerar la organización como un sistema interconectado en lugar de partes aisladas.

Imagen 4. Vista frontal de la institución



CAPÍTULO III.
ANTECEDENTES DE LA ESCUELA
PREPARATORIA REGIONAL

Fuente: Elaboración propia, 2024

CAPÍTULO III

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA PREPARATORIA

Las escuelas regionales, como la Preparatoria Regional de Ixtapaluca de la UAEM, son instituciones de educación media superior que se financian principalmente a través de los pagos de los estudiantes y no se consideran privadas. Establecidas para ampliar el acceso a la educación secundaria superior, estas instituciones operan con recursos propios, obtenidos de las cuotas de los alumnos, y han asumido gradualmente la responsabilidad total de sus gastos. Este modelo de financiación refleja la importancia del aporte estudiantil para el funcionamiento de las preparatorias regionales de la UAEM.

3.1 Antecedentes

La UAEM cuenta con tres tipos de escuelas preparatorias: las dependientes (públicas), las incorporadas (privadas) y las regionales (por cuotas), siendo esta última modalidad la que corresponde al presente caso de estudio. La UAEM tiene sus orígenes en el Instituto Literario de la Ciudad de Toluca, fundado el 3 de marzo de 1828. En 1870 el gobernador del estado, Mariano Riva Palacio, ordena implantar el plan de estudios de bachillerato de la Escuela Nacional Preparatoria, en acuerdo con Gabino Barreda (Peñaloza, 2003:107). El 31 de diciembre de 1943 el gobernador Isidro Fabela concede la autonomía al Instituto, la cual entra en vigor el 15 de enero del año siguiente. El 21 de marzo de 1956 el Instituto Científico y Literario se transforma mediante acto legislativo en Universidad Autónoma del Estado de México.

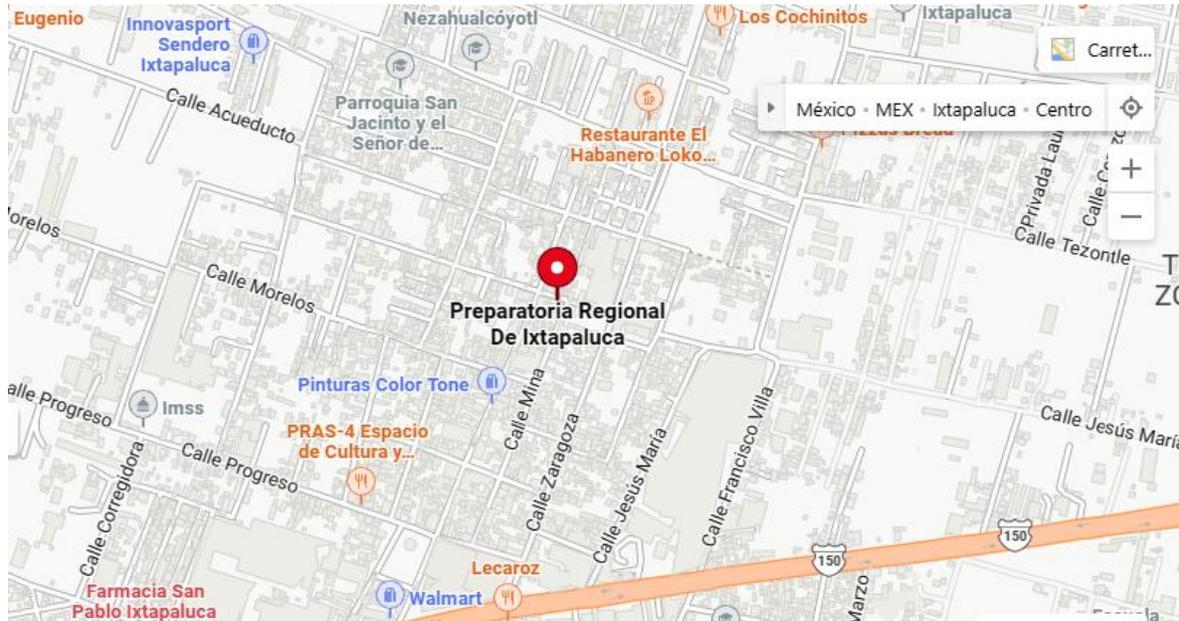
El año de 1970 se inicia la desconcentración del bachillerato a través de las preparatorias incorporadas, mientras que en 1982 tiene lugar la desconcentración correspondiente a las unidades académicas profesionales de la UAEM. A partir de esas fechas, la universidad ha incrementado su cobertura tanto a nivel bachillerato como a nivel profesional, haciendo presencia en comunidades importantes del Estado de México, como es el caso del municipio de Ixtapaluca, ubicado al oriente de la ciudad de México, entre las carreteras México–Puebla y México–Cuautla.

Las escuelas regionales de la UAEM constituyen organismos cuyo sostenimiento financiero proviene, principalmente, de las cuotas que aportan los alumnos en cada periodo, sin embargo, no se pueden considerar entes privados. Este tipo de escuelas dependen de la UAEM y tienen su reconocimiento, no así su apoyo financiero. Para efectos académicos las escuelas regionales dependen directamente de la Dirección de Instituciones Incorporadas, y se apegan a las reglamentaciones y disposiciones de la legislación universitaria para mantener el nivel académico, el certificado de los bachilleres es emitido a través de la Dirección de Control Escolar, para los tres tipos de escuela: dependiente, incorporada o regional. ¿Cuál es la diferencia entre los tres tipos de planteles? Entre otras, la principal radica en la forma de sostenimiento económico. Actualmente, las preparatorias regionales dependen únicamente de recursos propios y pagan derechos de incorporación a la UAEM.

La Preparatoria Regional de Ixtapaluca fue fundada en el año de 1976 por mediación de un patronato constituido por personalidades sobresalientes del municipio, con el apoyo de los ejidatarios que cedieron una parcela para la construcción de la escuela y bajo el reconocimiento de la UAEM que conviene su incorporación el año siguiente. Ese mismo año se oficializa la cesión de los terrenos a favor de la UAEM por parte del H. Ayuntamiento, con una superficie total de 24,620 m². La escuela comienza a operar con ayuda de la administración municipal para el pago de la nómina, pero transcurrido algún tiempo la misma escuela se hace cargo de la totalidad de sus gastos con los recursos provenientes de las cuotas pagadas

por los alumnos. Tal es la situación económica actual de la preparatoria. Ver Imagen No.5

Imagen No.5 Ubicación de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca



Fuente: Google Maps 2023

Camino Real 13 se encuentra ubicado en el barrio de Tezontle, en la ciudad de Ixtapaluca, Estado de México. Esta dirección se localiza en una zona residencial tranquila y pintoresca, caracterizada por calles arboladas y una atmósfera acogedora.

El código postal 56589 indica que esta área específica se encuentra en la parte noroeste de Ixtapaluca, cerca de la zona urbana principal. Ver Imagen No.5

Imagen No.6 Ubicación 3D de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca



Fuente: *Extraído de Google Maps 2023*

3.2 Estructura Organizacional

Toda escuela regional o incorporada le reporta a la Dirección de Instituciones Incorporadas de la UAEM en lo académico, a la Dirección de Control Escolar en lo referente a los procesos escolares, ingreso y certificación, a la Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional en lo relativo a las estadísticas, planes y programas y a la Dirección de Recursos Financieros respecto a la cuestión económica. Algunas otras instancias de la UAEM no mencionadas aquí también tienen relación con las escuelas del sistema incorporado en cuestiones específicas y casos particulares, como es el caso del área jurídica.

La estructura organizativa de las escuelas preparatorias de la UAEM es la siguiente: un Director(a), responsable y autoridad máxima del plantel. De aquí se desprende el siguiente nivel organizado en tres áreas para cumplir sus funciones: control escolar, subdirección académica y secretaría administrativa. El Reglamento de

Educación Media Superior de la UAEM establece las responsabilidades de cada uno de estos puestos.

De acuerdo con el Reglamento de la Educación Media Superior de la Universidad Autónoma del Estado de México, artículo 5:

La escuela preparatoria constituye la organización académica de carácter funcional que tiene como responsabilidad la atención del objeto y fines de la Universidad en el tipo de Educación Media Superior.

Los artículos 2 y 10 del mismo ordenamiento establece los fines de la escuela preparatoria, donde se imparten estudios de bachillerato universitario. Tales fines son: “dotar al alumno de conocimientos generales y formarlo en el uso de metodologías y disertación del raciocinio, habilitándolo para ingresar al nivel de Educación Profesional”.

1. Dirección

1.2 Subdirección

2.1 Secretaría Académica

2.2 Seretaría Administrativa

3.1 Control Escolar

3.2 Personal Manual

3.2 Personal Auxiliar Administrativo

4.1 Docentes

3.3 Análisis FODA

Análisis FODA de la Escuela Preparatoria Regional de Ixtapaluca

El análisis FODA es una herramienta estratégica que permite evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una empresa, proyecto o situación. Se realizó un análisis FODA de la Escuela Preparatoria, ver en la siguiente imagen No.

7

Imagen No.7 FODA de la Preparatoria



Fuente: *Elaboración Propia,2024.*

3.4 Problemática

En el ámbito educativo se enfrentan desafíos que impactan la calidad educativa y generan desmotivación. Es crucial abordarlos para mejorar el ambiente escolar y promover el éxito académico.

1. **Ausencia de sentido de pertenencia:** La comunidad educativa no se siente identificada con los valores y objetivos de la institución lo que afecta negativamente el espíritu de la comunidad. Se percibe que los docentes no se sienten conformes.
2. **Poco impulso de cultura organizacional:** No se están promoviendo ni fomentando valores, normas y comportamientos compartidos dentro de la institución. Por lo que los docentes no se sienten identificados con los valores.
3. **Poca planeación en las actividades:** La planeación es deficiente lo que lleva a la improvisación, así como la falta de claridad en los objetivos, afectando la eficiencia y efectividad del trabajo en conjunto.
4. **Falta de comunicación efectiva:** Presentan comunicación ineficaz dentro de la institución pues se dan malentendidos, carencia de información o desinformación. Esto genera confusiones, tensiones y afecta la colaboración entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.
5. **Claridad por las actividades a realizar:** Se ha observado la falta de claridad en las actividades ha llevado a la confusión entre los docentes, estudiantes y personal administrativo.
6. **Incumplimiento de actividades:** Se percibe que los compromisos, actividades y responsabilidades establecidos no se cumplen como deberían.
7. **Falta de autoridad por parte de los docentes:** Se detecta que los docentes carecen de autoridad o no cuentan con el respaldo necesario para mantener el orden y el respeto en el aula, generando problemas.
8. **Falta de reconocimiento al trabajo docente:** Se detecta la falta de reconocimiento y aprecio por parte de la administración y la comunidad educativa hacia el trabajo docente, esto ha afectado directamente en la

motivación y la satisfacción laboral, esto se ve reflejado en su baja productividad, baja innovación

9. Nulo Liderazgo directivo. Ausencia de la dirección y supervisión por parte de los líderes de la institución.

Una Preparatoria con nulo liderazgo directivo, se sumergiría en un estado de desorganización y desorientación. Sin una guía clara, los profesores podrían carecer de dirección sobre el plan de estudios y las políticas escolares, lo que resultaría en inconsistencias en la enseñanza y la disciplina.

Los estudiantes podrían experimentar un ambiente caótico y desmotivador, con reglas poco claras y una falta de apoyo académico y emocional. Las relaciones entre estudiantes y maestros podrían deteriorarse, y la comunidad escolar en su conjunto podría perder el sentido de pertenencia y propósito, lo que afectaría negativamente el rendimiento académico y el bienestar general de los estudiantes.

CAPÍTULO. IV
ANÁLISIS GRÁFICO, DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE
SOLUCIÓN.

Imagen 8. Preparatoria Arbolada



Fuente: *Extraída de Facebook,2024.*

CAPÍTULO. IV

ANÁLISIS GRÁFICO, DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

A continuación, se presenta el procedimiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante estudios que se realizaron en la empresa visualizándolos en gráficas y con esto y el diagnostico llegaremos al fin a la propuesta de la solución del problema encontrado en la Escuela Preparatoria Regional de Ixtapaluca.

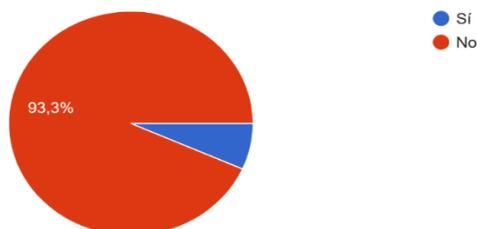
4.1 Análisis Gráfico

Dimensión 1

Liderazgo

Gráfico 1. Autoridad y disciplina en el aula.

¿Crees que los docentes tienen la autoridad suficiente para mantener el orden y disciplina en el aula?
30 respuestas



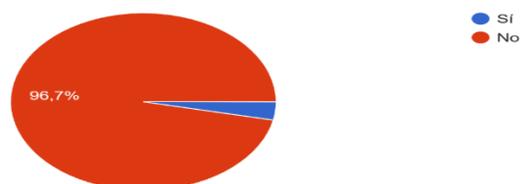
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que no tienen la autoridad suficiente para mantener el orden y disciplina en el aula y el 6,7% sí lo tienen.

Gráfico 2. Reconocimiento al trabajo docente.

¿Sientes que tu trabajo como docente es reconocido y valorado por la dirección y el equipo directivo?
30 respuestas



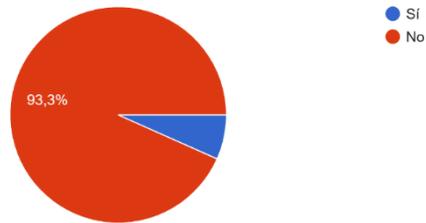
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 96,7% de los entrevistados mencionan que no sienten que su trabajo como docente es reconocido y valorado por la dirección y equipo directivo mientras el 3,3% sí son reconocidos y valorados.

Gráfico 3. Liderazgo directivo.

¿Observas un liderazgo directivo claro y efectivo en la institución?
30 respuestas



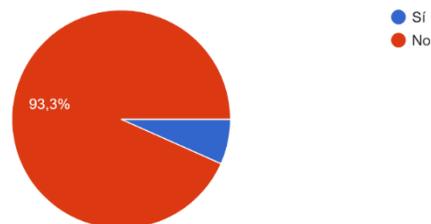
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que observan un liderazgo directivo claro y efectivo en la institución y el 6,7% sí lo tienen definido.

Gráfico 4. Cambio y mejora continua.

¿Sientes que la dirección y el equipo están abiertos al cambio y la mejora continua?
30 respuestas



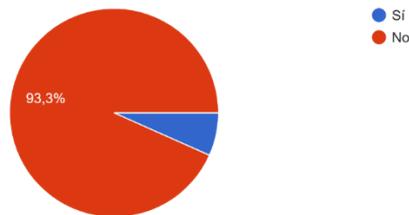
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que la dirección y el equipo no están abiertos al cambio y mejora continua y el 6,7% restante sí.

Gráfico 5. Motivación.

¿Te sientes motivado/a para contribuir al crecimiento y mejora de la institución?
30 respuestas



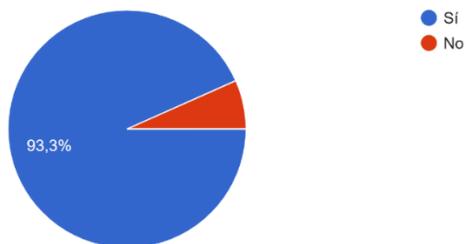
Fuente:Elaboración propia,2024.

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que no se sienten motivados para contribuir al crecimiento y mejora continua de la institución y el 6,7% restante sí se siente motivado.

Gráfico 6. Toma de decisiones.

¿Observas que a veces las decisiones importantes se toman sin considerar la opinión de los docentes?
30 respuestas



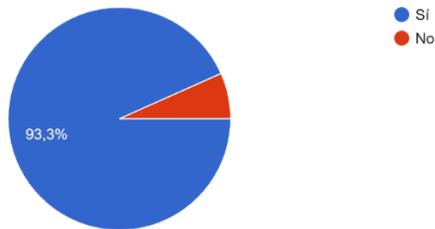
Fuente:Elaboración propia,2024.

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados menciona que a veces las decisiones importantes se toman sin considerar la opinión de los docentes y el 6,7% sí son considerados en las decisiones.

Gráfico 7. Transparencia en la toma de decisiones.

¿Sientes que hay falta de transparencia en la toma de decisiones dentro de la institución?
30 respuestas



Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

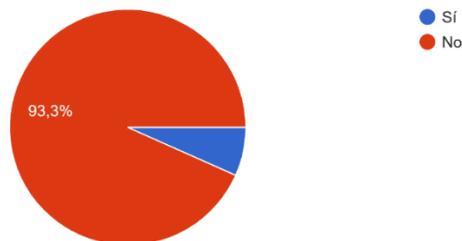
Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que sienten que existe la falta de transparencia en la toma de decisiones dentro de la institución y el 6,7% considera que no.

Dimensión 2

Cultura Organizacional

Gráfico 8. Rol institucional.

¿Te sientes parte importante de la comunidad educativa de la institución?
30 respuestas



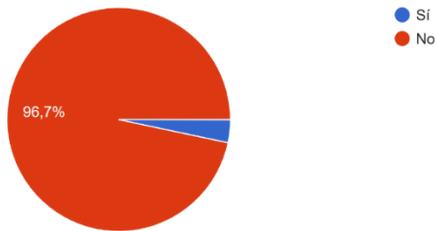
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados no se sienten parte importante de la institución y el 6,7% sí se siente.

Gráfico 9. Cultura Organizacional.

¿Consideras que existe una cultura organizacional clara y definida en la institución?
30 respuestas



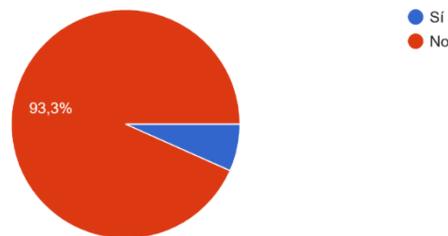
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 96,7% de los entrevistados mencionan que no existe una cultura organizacional clara y definida de la institución y el 3,3% sí lo tienen bien definido.

Gráfico 10. Ambiente laboral.

¿Sientes que hay un ambiente de apoyo y colaboración entre los docentes en la institución?
30 respuestas



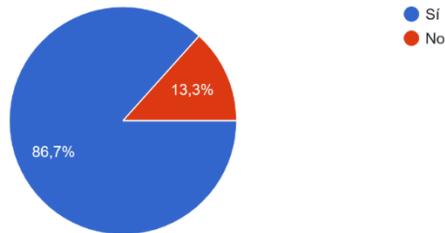
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados consideran que no hay un ambiente de apoyo y colaboración entre los docentes de la institución y el 6,7% restante consideran que sí.

Gráfico 11. Planeación en actividades.

¿Observas que a veces las actividades escolares se realizan sin una preparación adecuada?
30 respuestas



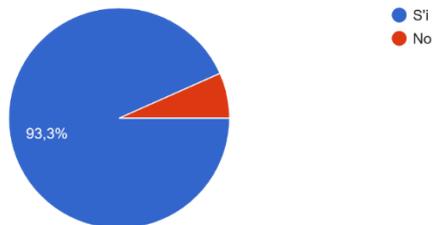
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 86,7% de los entrevistados observan que a veces las actividades escolares se realizan sin una preparación adecuada y el 13,3% no lo observa de esta manera.

Gráfico 12. Sentido de pertenencia.

¿Consideras que la falta de sentido de pertenencia y la falta de cultura organizacional afectan el ambiente de trabajo y el rendimiento escolar?
30 respuestas



Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

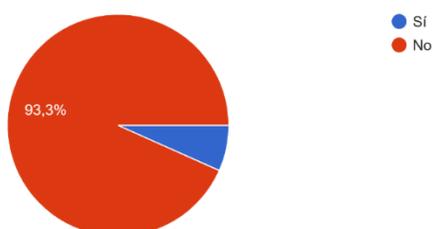
Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados consideran que la falta de sentido de pertenencia y la falta de cultura organizacional afectan el ambiente de trabajo y el rendimiento escolar y el 6,7% considera que no.

Dimensión 2

Comunicación

Gráfico 13. Comunicación Regular.

¿Recibes comunicación regular sobre las actividades, eventos y cambios de la institución?
30 respuestas



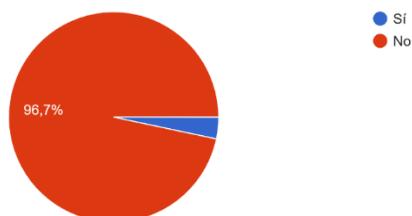
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que no reciben comunicación regular sobre las actividades, eventos ni cambios de la institución y el 6,7% sí lo tienen bien definido.

Gráfico 14. Planificación y organización.

¿Sientes que las actividades escolares y extracurriculares están bien planificadas y organizadas?
30 respuestas



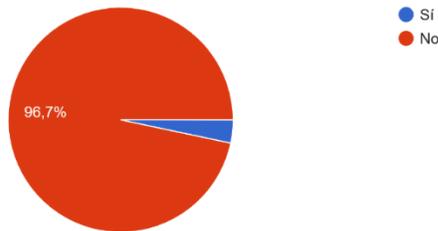
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 96,7% de los entrevistados sienten que las actividades escolares y extracurriculares no están bien planificadas y organizadas organigrama y el 3,3% restantes sí.

Gráfico 15. Claridad en actividades.

¿Tienes claridad sobre las actividades que se espera que realices como docente en la institución?
30 respuestas



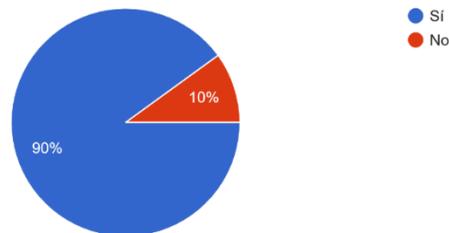
Fuente:Elaboración propia,2024.

Interpretación:

Por lo tanto, el 96,7% de los entrevistados mencionan que no tienen claridad sobre las actividades que se espera que realicen como docentes en la institución y el 3,3% sí lo tienen bien claro.

Gráfico 16. Incumplimiento de tareas.

¿Sientes que a veces hay incumplimiento en las tareas asignadas por la dirección o el equipo directivo?
30 respuestas



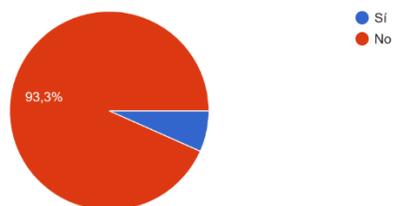
Fuente:Elaboración propia,2024.

Interpretación:

Por lo tanto, el 90% de los entrevistados sienten que a veces hay incumplimiento en las tareas asignadas por la dirección o el equipo directivo y el 10% restante considera que no hay incumplimiento en las tareas asignadas.

Gráfico 17. Canales de comunicación.

¿Consideras que hay canales efectivos para expresar tus opiniones y preocupaciones en la institución?
30 respuestas



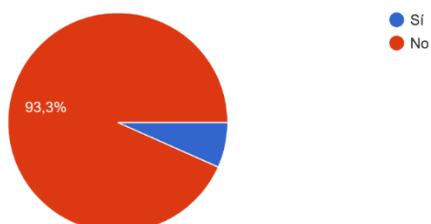
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados considera que no hay canales efectivos para expresar tus opiniones y preocupaciones en la institución y el 6,7% considera que sí los hay.

Gráfico 18. Planteamientos de sugerencias.

¿Te sientes escuchado/a por la dirección y el equipo directivo cuando planteas sugerencias o problemas?
30 respuestas



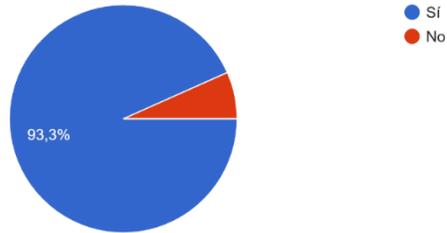
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados mencionan que no se sienten escuchados por la dirección y el equipo directivo cuando plantean sugerencias o problemas y el 6,7% restante sí se siente escuchado.

Gráfico 19. Alineación de metas y acciones.

¿Sientes que hay falta de alineación entre las metas institucionales y las acciones cotidianas?
30 respuestas



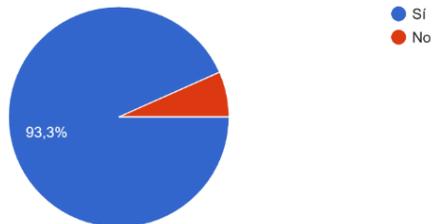
Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los entrevistados sienten que hay una falta de alineación entre las metas institucionales y acciones cotidianas y el 6,7% no sienten las faltas de alineación.

Gráfico 20. Cohesión y trabajo en equipo.

¿Observas que a veces hay falta de cohesión y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y áreas de la institución?
30 respuestas



Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

Interpretación:

Por lo tanto, el 93,3% de los observa que a veces existe falta de cohesión y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y áreas de la institución y el 6,7% restante no.

4.2 Diagnostico

Cuadro 2. Diagnóstico de la Escuela Preparatoria Regional

<u>Problemática</u>	<u>Solución</u>	<u>Evidencia</u>
1. Ausencia del sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La creación de la Semana de Identidad UAEMex ➤ Creación de un folder con los símbolos de la institución 	<p>A) Cartel B) Folder</p>
2. Poco impulso de Cultura Organizacional		
3. Poca planeación en las actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fijar objetivos ➤ Cuadro de distribución de trabajo por comisiones 	C) Cuadro de distribución de trabajo
4. Falta de comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oficio ➤ Circular ➤ Junta 	D) Circular E) Oficio F) Junta
5. Claridad por las actividades a realizar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oficio ➤ Cuadro de distribución de trabajo 	G) Oficio H) Cuadro
6. Falta de reconocimiento al trabajo docente.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Docente del semestre ➤ Días de descanso ➤ Bono extra ➤ Cumpleañero del mes 	I) Cuadro
7. Nulo liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propuestas de liderazgo 	J) Curso de Liderazgo Proactivo
8. Incumplimiento de las actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al aplicar los tiempos de Organización 	K) Se resuelve el incumplimiento

Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

1.2 Propuestas de Solución

A) Cartel

Este cartel institucional nos sirve como herramienta, se comunica y resalta la identidad institucional, valores y mensajes importantes. Se realizará mensualmente con la ayuda de los docentes y alumnos.

Imagen 9. Cartel



Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

B) Folder

Se les dará un folder cada inicio de semestre para fomentar la identidad.

Imagen 10. Folder



Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

C) & H) Cuadro de distribución de trabajo

Los cuadros de control de actividades servirán para llevar un control minucioso de las actividades que realicen docentes y administrativos, elevando así su productividad.

Imagen 11. Cuadro de control de actividades

 CUADRO DE CONTROL DE ACTIVIDADES 								
DOCENTES	ENTREGA DE PLANEACIÓN	EXAMENES		CALIFICACIONES	PROYECTO	E1	E2	OBSERVACIONES
		ABRIL	JUNIO					
LUIS LOPÉZ	Entregada	/				/		
PEDRO RAMOS	Entregada	/				/		
JUANA PINEDA	Entregada	/				/		
LUISA AYALA	Entregada	/				/		
ISABEL LEÓN	Entregada	/				/		
MANUEL DIAZ	No entregada	/				/		
LIZBETH PERÉZ	No entregada	/				/		
JOSE MANCEDA	Entregada	/				/		
ANAI AGUILAR	No entregada	/				/		
ERICEL CIELOS	Entregada	/				/		

NOMENCLATURA:
 E1 SEMANA DE LA CIENCIA
 E2 SEMANA DEL EMPRENDIMIENTO

FIRMA
 REVISO : LESLY YISSEL AGUIRRE CANCECO
 REVISO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Fuente: *Elaboración propia,2024.*

D) Circular

Este instrumento ayudará a mejorar la comunicación efectiva, con estudiantes padres, tutores, docentes y administrativos.

Imagen 12. Circular



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES INCORPORADAS
PREPARATORIA REGIONAL DE IXTAPALUCA CLAVE 13

Fecha: 29 de febrero de 2024

CIRCULAR

No.1

"Cumplimiento de Uniforme y Cuotas en la Preparatoria"

Estimados Estudiantes, Padres y/o Tutores

Esperamos que esta circular los encuentre bien. El propósito de esta comunicación es recordarles la importancia del cumplimiento del uniforme escolar y las cuotas estudiantiles en nuestra institución educativa.

1. **Uniforme Escolar:** El uniforme escolar es parte integral de la identidad de nuestra preparatoria y refleja el compromiso con la disciplina, la igualdad y el sentido de pertenencia a nuestra comunidad educativa. Recordamos a todos los estudiantes la obligatoriedad de usar el uniforme completo durante el horario escolar y en todas las actividades relacionadas con la institución. Esto incluye:
 - Camisa o blusa con el emblema de la escuela.
 - Pantalón o falda del color especificado por la institución.
 - Calzado adecuado y en buen estado.
 - Cualquier otro elemento específico del uniforme establecido por la institución.
2. **Cuotas Estudiantiles:** Las cuotas estudiantiles son esenciales para mantener el funcionamiento eficiente de nuestra preparatoria y para mejorar continuamente nuestros servicios educativos. Agradecemos a todos los padres y representantes legales por su puntualidad en el pago de las cuotas. Recordamos que estas cuotas contribuyen a cubrir gastos relacionados con:
 - Mantenimiento de instalaciones.
 - Adquisición de material educativo y tecnológico.
 - Programas extra curriculares y actividades deportivas y culturales.
 - Servicios de apoyo estudiantil.
3. **Consecuencias del Incumplimiento:** El incumplimiento del uniforme escolar y/o el no pago de las cuotas estudiantiles afecta el ambiente escolar y dificulta la capacidad de la institución para brindar una educación de calidad. Por lo tanto, solicitamos la colaboración de todos los miembros de nuestra comunidad educativa para garantizar el cumplimiento de estas normativas.

Se aplicarán las siguientes medidas en caso de incumplimiento:

Multa de 50 pesos
Regresarlo a casa
Falta en clase

4. **Comunicación y Apoyo:** Entendemos que pueden surgir circunstancias especiales que dificulten el cumplimiento de estas normativas. En tales casos, les instamos a comunicarse con la administración escolar para discutir opciones de apoyo y soluciones alternativas. El compromiso conjunto de estudiantes, padres, tutores y personal educativo es fundamental para mantener un ambiente de aprendizaje positivo y productivo.

Para cualquier consulta adicional o aclaración, no duden en ponerse en contacto con la administración escolar.

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530

Fuente: Elaboración propia, 2024.

E) & G) Oficio

Los oficios ayudaran a generar comunicación efectiva entre los docentes.

Imagen 13. Oficio



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



ASUNTO: INVITACIÓN A FERIA DE OFERTA EDUCATIVA

Ixtapaluca, México, a 20 de febrero de 2024

LIC. ANDREA MORENO RIVERA
JEFA DE DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN Y DIFUSIÓN
PRESENTE.

Por medio del presente reciba un cordial y afectuoso saludo, así mismo aprovecho este medio para hacerle extensiva una atenta y cordial invitación a la "FERIA DE OFERTA EDUCATIVA" a realizarse el próximo viernes 15 de marzo de 2024 con los alumnos de sexto semestre. Dicha feria se realizará en la institución ubicada en Calle Camino Real S/N Col. Zoquiapan Carretera Libre México Puebla K 31.500 Ixtapaluca. La hora de llegada será a las 9:00hrs para dar comienzo a las 10:00hrs y concluirá a las 12:00hrs

Esperamos contar con su apreciable asistencia y solicitamos confirme su presencia y participación.

Agradezco de antemano su amable atención y su pronta respuesta.

ATENTAMENTE

Clave 13

DR. EN E.O. JOSE RAMON RODRÍGUEZ URIBE
SUBDIRECTOR ACADEMICO

c.c.p. Archivo

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530

Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

F) Junta

Imagen 14. Junta



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES INCORPORADAS
PREPARATORIA REGIONAL DE IXTAPALUCA CLAVE 13

Buen día **Sr. Padre de Familia**, esperando que se encuentre bien, le informamos a través de este medio que el martes 30 de enero del año en curso se llevará a cabo una junta para la firma de calificaciones del Primer Parcial. Los horarios son los siguientes: **Generación Y (Segundo semestre) -- 08:30 AM, Generación X (Cuarto semestre) -- 10:00 AM y Generación W (Sexto semestre) -- 11:30 AM.** Como la junta es solo para padres de familia, los alumnos no tendrán actividades presenciales.

Agradecemos la atención al presente y le enviamos un cordial saludo.

ATTE
Dirección



DR. EN Eeo. JOSE RAMON RODRIGUEZ URIBE
SUBDIRECTOR ACADEMICO

c.c.p. Archivo

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530

Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

I) Cuadro de incentivos

Con este cuadro se reconoce y recompensa el trabajo de los docentes.

Cuadro 3. Cuadro de incentivos

<u>Incentivo</u>	<u>Descripción</u>
Docente del mes	Se le dará un incentivo económico al profesor que se desempeñe de manera sobresaliente durante el mes.
Días de descanso Adicionales	Se otorgarán días de descanso adicionales como reconocimiento por el excelente desempeño y la contribución significativa al éxito de la institución.
Bonos Extraordinarios	Se aplicarán bonos extraordinarios de 3 días de salario mínimo.
Cumpleaños del mes	Se realiza un listado con los cumpleaños correspondientes a cada docente. Se comprará un pastel, el profesor recibirá un reconocimiento especial y un pequeño regalo como muestra de aprecio por su dedicación y compromiso.

Fuente: *Elaboración propia, 2024.*

G) Liderazgo Proactivo

Imagen 15. Curso Líder Proactivo

Estos cursos ayudarán al desarrollo y gestión del liderazgo.

REGIONAL DE IXTAPALUCA

CURSO: LÍDER PROACTIVO

UAEM

Estimados profesores y miembros del cuerpo docente. ¡Nos complace anunciarles que la Escuela Preparatoria Regional de Ixtapaluca ofrecerá un emocionante Curso de Liderazgo Proactivo!

FECHA:
31 DE MARZO DE 2024
HORARIO
10:00AM

Durante el curso, exploraremos temas como la toma de decisiones efectiva, la resolución de problemas, la comunicación asertiva y la motivación de los estudiantes. Además, aprenderemos estrategias prácticas para fomentar un entorno de aprendizaje positivo y colaborativo en el aula.

#SOMOS UAEMéx

Fuente: *Elaboración propia, 2024*

CONCLUSIONES

El liderazgo y la planeación estratégica son dos elementos fundamentales que convergen para impulsar el éxito y el desarrollo sostenible en cualquier institución educativa. En el caso específico de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca, estos aspectos se han revelado como pilares indispensables para alcanzar los objetivos institucionales, mejorar la calidad educativa y fortalecer su posición dentro del entorno educativo regional. Tras un exhaustivo análisis de la investigación y la experiencia recabada, es posible extraer conclusiones significativas que destacan la importancia y el impacto de la combinación de liderazgo y planeación estratégica en este contexto particular.

En primer lugar, se ha evidenciado que el liderazgo efectivo es un factor determinante en el funcionamiento y la dirección de una institución educativa. Los líderes educativos de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca han demostrado habilidades para inspirar, motivar y guiar a sus equipos hacia la consecución de metas comunes. La presencia de líderes comprometidos con la excelencia académica y el bienestar de la comunidad educativa ha generado un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional de docentes, administrativos y estudiantes.

En segundo lugar, la planeación estratégica ha emergido como un instrumento vital para orientar las acciones y los recursos de la institución hacia el logro de sus objetivos a corto, mediano y largo plazo. La Preparatoria Regional de Ixtapaluca ha desarrollado planes estratégicos que reflejan su visión institucional, identifican áreas de mejora y establecen estrategias para abordar los desafíos presentes y futuros. La planificación estratégica ha permitido a la institución adaptarse de manera proactiva a los cambios en el entorno educativo, aprovechar oportunidades emergentes y enfrentar con éxito los retos que se presentan en el camino.

En conclusión, el estudio del liderazgo y la planeación estratégica en la Preparatoria Regional de Ixtapaluca ha confirmado su relevancia y su efectividad como herramientas para el éxito educativo. La combinación de un liderazgo sólido y una

planificación estratégica bien estructurada ha contribuido significativamente al crecimiento institucional, la mejora continua y el cumplimiento de la misión educativa de la institución. Sin embargo, es importante reconocer que el proceso de liderazgo y planificación estratégica es dinámico y requiere un compromiso constante con la innovación, la colaboración y la evaluación de resultados para asegurar su eficacia a largo plazo.

En última instancia, el liderazgo y la planeación estratégica no son simplemente conceptos teóricos, sino prácticas fundamentales que transforman la realidad educativa y construyen un futuro prometedor para las generaciones venideras. La Preparatoria Regional de Ixtapaluca, al integrar estos elementos de manera integral en su gestión institucional, se posiciona como un ejemplo inspirador de cómo el liderazgo y la planificación estratégica pueden impulsar el éxito y la excelencia en el ámbito educativo, impactando positivamente en la formación integral de sus estudiantes y en el desarrollo de la comunidad a la que sirve.

9.- Referencias Bibliográficas

Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B., & Hafeez, S. (2017a). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 28, pp. 307–332.

Aguirre, H. (2014), *Planeación estratégica y productividad laboral*, URL, México.

Alcaraz R. (2006), *El emprendedor del éxito, capítulo 2, la motivación humana*. McGraw Hill. México. en el colegio público del poder ciudadano, UNAN, Nicaragua.

Argos, J., & Esquerro, M. P. (2014). *Liderazgo y educación*. Santander: Ediciones PubliCan.

Chandler, A. D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. New York: Beard Books.

Bass, B.M. y Riggio, D. (2006). *Transformational leadership (2da. Ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Beltrán, J. (1998). *Indicadores de gestión. Herramientas para lograr la competitividad*. 3R Editores. (2da Edición). Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.

David, Fred. (1997). *Conceptos de Administración Estratégica*. Pearson Educación, 59 Edición, Méx., D.F.

DuFour, R. and Eaker, R. (1998). *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Bloomington, Indiana: National Educational Service.

Escorche, V. y Gómez, L. (1992). *Productividad y Calidad*. (1° edición). Editorial Nuevos Tiempos.

Estrada, S. (2006), *Modelo de liderazgo en organizaciones cambiantes*, UTP. Colombia.

- Eyssautier, M. (2002). Elementos básicos de administración. México: Editorial Trillas .
- Hernández S. (2016), Metodología de la investigación, Freelibros, Quinta edición.
- Hill, W. Charles (2005), Administración Estratégica, un Enfoque Integrado. Sexta edición. McGraw Hill, México, D.F.
- Kaplan, A. (1964). The conduct of inquiry. Londres: Chandler Publishing.
- Koontz, H y Weihrich, H. (2001). Administración una perspectiva global. 11ª ed. México: Mc Graw Hill
- Leithwood., K. & Riehl, C. (2009). ¿Qué sabemos sobre liderazgo educativo? En K. Leithwood (Ed.) *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación* (pp. 17-33). Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Lowe, K. B., Galen Kroeck, K., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the mlq literature. *The Leadership Quarterly*, Vol. 7, pp. 385–425.
- Martínez, F., (2002). Planeación Estratégica Creativa. México: editorial PAC.
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación. Escuela de Administración y Negocios.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Temas de Ciencia y Tecnología.
- Ortiz, R. (2018), Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo
- Parra, F. (1998), El objeto olvidado de la sociología, UCM, España.
- Ramírez, M. (2021), Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la institución educativa emblemática, UANL, México.
- Rodríguez, J., (2005). Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa. México: Thomson.

Rodríguez, M. (2023), 10 claves para potenciar la productividad y el bienestar en el trabajo, UVA, Palencia.

Sánchez, J. (2019), Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores, UNJFSC, Perú.

Thomson & Strickland (2004) Administración Estratégica, Textos y Casos. Treceava edición. McGraw Hill, México, D.F.

Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. UMNG, Colombia.

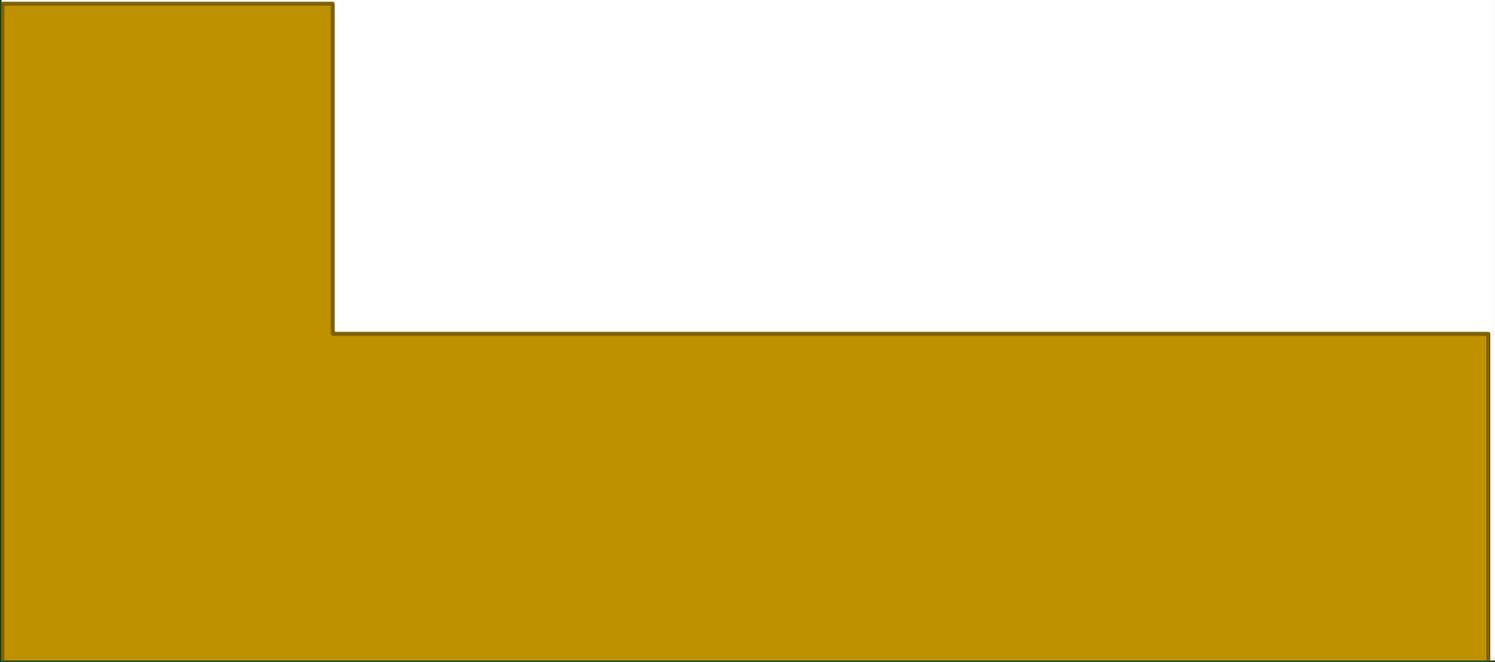
Vásquez, M. (2009), La cultura organizacional; una estrategia para el fortalecimiento del estilo a través de su liderazgo gerencial, UCAB. Caracas.

Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España, España.

Zapata, N. (2016), Diseño de estrategias para mejorar la productividad de los empleados de ips sura, ESUMER, Colombia.



***ÍNDICE DE IMÁGENES,
CUADROS Y GRÁFICOS***



Índice de imágenes

Imagen 1	Pasillos Institucionales	8
Imagen 2	Encuesta aplicada a docentes y administrativos de la institución	22
Imagen 3	Orgullo UAEMéx	23
Imagen 4	Vista frontal de la Institución	35
Imagen 5	Ubicación de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca	38
Imagen 6	Ubicación 3D de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca	39
Imagen 7	FODA de la Preparatoria	41
Imagen 8	Preparatoria Arbolada	44
Imagen 9	Cartel	57
Imagen 10	Folder	58
Imagen 11	Cuadro de control de Actividades	59
Imagen 12	Circular	60
Imagen 13	Oficio	61
Imagen 14	Junta	62
Imagen 15	Curso Líder Proactivo	63

Índice de Cuadros

Cuadro 1	Dimensiones y ITEMS	21
Cuadro 2	Diagnóstico de la Escuela Preparatoria Regional	56
Cuadro 3	Cuadro de Incentivos	63

Índice de Gráficos

Gráfico 1	Autoridad y disciplina en el aula.	46
Gráfico 2	Reconocimiento al trabajo docente	46
Gráfico 3	Liderazgo Directivo	47
Gráfico 4	Cambio y mejora continua	47
Gráfico 5	Motivación	48
Gráfico 6	Toma de decisiones	48
Gráfico 7	Transparencia en la toma de decisiones.	49

Gráfico 8	Rol institucional.	49
Gráfico 9	Cultura Organizacional	50
Gráfico 10	Ambiente Laboral	50
Gráfico 11	Planeación en actividades	51
Gráfico 12	Sentido de Pertenencia	51
Gráfico 13	Comunicación Regular	52
Gráfico 14	Planificación y Organización	52
Gráfico 15	Claridad en las Actividades	53
Gráfico 16	Incumplimiento de Tareas	53
Gráfico 17	Canales de Comunicación	54
Gráfico 18	Planteamiento de Sugerencias	54
Gráfico 19	Alineación de Metas	55
Gráfico 20	Cohesión y trabajo en equipo	55

ANEXOS

SOLICITUD DE PERMISO

Ixtapaluca, Edo. De México a 06 de febrero de 2024.



Dr. En E.O José Ramón Rodríguez Uribe
Subdirector Académico de la Preparatoria Regional de Ixtapaluca
PRESENTE

Por medio de este conducto me dirijo a usted para solicitar su apoyo al permitirme realizar una investigación con fines 100% académicos la cual está titulada: ***"Liderazgo y Planeación Estratégica como herramienta de éxito en una Institución Académica"*** con la intención de brindar aportaciones para la Institución que tan atinadamente usted dirige, para poder obtener el grado de Licenciada en Administración, bajo la dirección de la Dra. En A. Heidi Ma. De la Luz Hernández Espindola.

Sin más por el momento nos despedimos, quedando a la espera de su respuesta.

Lesly Yissel Aguirre Canceco
Centro Universitario UAEM Amecameca
Pasante de la Lic. en Administración

Recibí
original
06/02/24

PERMISO



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



Ixtapaluca, Edo. De México a 07 de febrero de 2024

Asunto: Respuesta a solicitud para realizar investigación académica.

C. Lesly Yissel Aguirre Canceco
Pasante de la Lic. en Administración
Centro Universitario UAEM Amecameca

PRESENTE

Agradecemos su interés en nuestra institución y nos complace saber que nuestra organización ha despertado su interés académico.

Hemos recibido su solicitud para realizar una investigación con fines académicos titulada "**Liderazgo y Planeación Estratégica como herramienta de éxito en una Institución Académica**". Nos complace informarle que hemos revisado su solicitud y hemos decidido apoyar su proyecto.

Le concedo el permiso para llevar a cabo su investigación en nuestra institución. Entendemos la importancia de la investigación académica y esperamos que sus conclusiones sean útiles para su desarrollo académico y para la mejora de nuestra institución.

Nos comprometemos a brindarles la información y el acceso necesario para su investigación. Por favor, háganos saber si hay alguna forma específica en que podamos colaborar para facilitar su investigación.

Le deseamos éxito en su proyecto académico y esperamos con interés escuchar sus hallazgos.

Quedamos a su disposición para cualquier otra consulta.

ATENTAMENTE
Clave 13

Dr. En E.O. José Ramón Rodríguez Uribe
Subdirector académico

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530

Invitación Cordial a la Semana de Identidad

Estimada comunidad.

Nos complace extenderles una cálida invitación para unirse a nosotros en la celebración de nuestra Semana de Identidad, un evento especial diseñado para honrar nuestra historia, valores y logros como institución educativa.

Durante esta emocionante semana, tendremos la oportunidad de reflexionar sobre lo que nos hace únicos como universidad y de celebrar la diversidad, la excelencia académica y el espíritu de comunidad que nos define.

Entre las actividades planificadas para esta semana, destacan:

- 1 Conferencias inspiradoras sobre temas relevantes para nuestra comunidad universitaria.
- 2 Exhibiciones que resaltan nuestra rica historia y tradiciones.
- 3 Eventos culturales que celebran la diversidad de nuestra comunidad.
- 4 Reconocimiento a destacados estudiantes, profesores y personal administrativo.
- 5 Oportunidades para conectarse y compartir experiencias con otros miembros de la comunidad universitaria.

Esperamos que se unan a nosotros en este momento significativo de celebración, reflexión y conexión. Su participación enriquecerá nuestra experiencia colectiva y fortalecerá nuestro sentido de pertenencia a esta institución que todos compartimos.

¡NO TE PIERDAS LA SEMANA DE IDENTIDAD PARA COMPARTIR JUNTOS MOMENTOS INOLVIDABLES QUE HONREN NUESTRA INSTITUCIÓN Y NUESTRA COMUNIDAD!



20
24



#SOMOS UAEMEX

¡Bienvenidos a la Preparatoria Regional! Descubre la riqueza de nuestros valores y símbolos que nos hacen únicos como institución educativa.



**Primer examen
de selección**

Martes 30 de Abril
10:00 am



UAEMEX

**PREPARATORIA REGIONAL
DE IXTAPALUCA**

 **55 6106 2713**

RECUERDA "SIN COMIPEMS"

Dirección:



\$800



CUADRO DE CONTROL DE ACTIVIDADES



DOCENTES	ENTREGA DE PLANEACIÓN	EXAMENES		CALIFICACIONES	PROYECTO	E1	E2	OBSERVACIONES
		ABRIL	JUNIO					
LUIS LOPÉZ	Entregada	/				/		
PEDRO RAMOS	Entregada	/				/		
JUANA PINEDA	Entregada	/				/		
LUISA AYALA	Entregada	/				/		
ISABEL LEÓN	Entregada	/				/		
MANUEL DIAZ	No entregada	/				/		
LIZBETH PERÉZ	No entregada	/				/		
JOSE MANCEDA	Entregada	/				/		
ANAI AGUILAR	No entregada	/				/		
ERICEL CIELOS	Entregada	/				/		

ONOMENCLATURA:

E1 SEMANA DE LA CIENCIA

E2 SEMANA DEL EMPRENDIMIENTO

FIRMA

REVISOR : LESLY YISSEL AGUIRRE CANCECO

REVISOR: AUXILIAR ADMINISTRATIVO



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES INCORPORADAS
PREPARATORIA REGIONAL DE IXTAPALUCA CLAVE 13

Fecha: 29 de febrero de 2024

CIRCULAR

No.1

“Cumplimiento de Uniforme y Cuotas en la Preparatoria”

Estimados Estudiantes, Padres y/o Tutores

Esperamos que esta circular los encuentre bien. El propósito de esta comunicación es recordarles la importancia del cumplimiento del uniforme escolar y las cuotas estudiantiles en nuestra institución educativa.

1. **Uniforme Escolar:** El uniforme escolar es parte integral de la identidad de nuestra preparatoria y refleja el compromiso con la disciplina, la igualdad y el sentido de pertenencia a nuestra comunidad educativa. Recordamos a todos los estudiantes la obligatoriedad de usar el uniforme completo durante el horario escolar y en todas las actividades relacionadas con la institución. Esto incluye:
 - Camisa o blusa con el emblema de la escuela.
 - Pantalón o falda del color especificado por la institución.
 - Calzado adecuado y en buen estado.
 - Cualquier otro elemento específico del uniforme establecido por la institución.
2. **Cuotas Estudiantiles:** Las cuotas estudiantiles son esenciales para mantener el funcionamiento eficiente de nuestra preparatoria y para mejorar continuamente nuestros servicios educativos. Agradecemos a todos los padres y representantes legales por su puntualidad en el pago de las cuotas. Recordamos que estas cuotas contribuyen a cubrir gastos relacionados con:
 - Mantenimiento de instalaciones.
 - Adquisición de material educativo y tecnológico.
 - Programas extra curriculares y actividades deportivas y culturales.
 - Servicios de apoyo estudiantil.
3. **Consecuencias del Incumplimiento:** El incumplimiento del uniforme escolar y/o el no pago de las cuotas estudiantiles afecta el ambiente escolar y dificulta la capacidad de la institución para brindar una educación de calidad. Por lo tanto, solicitamos la colaboración de todos los miembros de nuestra comunidad educativa para garantizar el cumplimiento de estas normativas.

Se aplicarán las siguientes medidas en caso de incumplimiento:

Multa de 50 pesos
Regresarlo a casa
Falta en clase

4. **Comunicación y Apoyo:** Entendemos que pueden surgir circunstancias especiales que dificulten el cumplimiento de estas normativas. En tales casos, les instamos a comunicarse con la administración escolar para discutir opciones de apoyo y soluciones alternativas. El compromiso conjunto de estudiantes, padres, tutores y personal educativo es fundamental para mantener un ambiente de aprendizaje positivo y productivo.

Para cualquier consulta adicional o aclaración, no duden en ponerse en contacto con la administración escolar.

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



ASUNTO: INVITACIÓN A FERIA DE OFERTA EDUCATIVA

Ixtapaluca, México, a 20 de febrero de 2024

LIC. ANDREA MORENO RIVERA
JEFA DE DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN Y DIFUSIÓN
PRESENTE.

Por medio del presente reciba un cordial y afectuoso saludo, así mismo aprovecho este medio para hacerle extensiva una atenta y cordial invitación a la “**FERIA DE OFERTA EDUCATIVA**” a realizarse el próximo viernes 15 de marzo de 2024 con los alumnos de sexto semestre. Dicha feria se realizará en la institución ubicada en Calle Camino Real S/N Col. Zoquiapan Carretera Libre México Puebla K 31.500 Ixtapaluca. La hora de llegada será a las 9:00hrs para dar comienzo a las 10:00hrs y concluirá a las 12:00hrs

Esperamos contar con su apreciable asistencia y solicitamos confirme su presencia y participación.

Agradezco de antemano su amable atención y su pronta respuesta.

ATENTAMENTE

Clave 13



DR. EN E.O. JOSE RAMON RODRÍGUEZ URIBE
SUBDIRECTOR ACADEMICO

c.c.p. Archivo

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530



Preparatoria Regional de Ixtapaluca
Incorporada a la UAEM
Clave 13



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES INCORPORADAS
PREPARATORIA REGIONAL DE IXTAPALUCA CLAVE 13

Buen día **Sr. Padre de Familia**, esperando que se encuentre bien, le informamos a través de este medio que el martes 30 de enero del año en curso se llevará a cabo una junta para la firma de calificaciones del Primer Parcial. Los horarios son los siguientes: **Generación Y (Segundo semestre) -- 08:30 AM, Generación X (Cuarto semestre) -- 10:00 AM y Generación W (Sexto semestre) -- 11:30 AM**. Como la junta es solo para padres de familia, los alumnos no tendrán actividades presenciales.

Agradecemos la atención al presente y le enviamos un cordial saludo.

ATTE
Dirección



DR. EN Eeo. JOSE RAMON RODRÍGUEZ URIBE
SUBDIRECTOR ACADEMICO

c.c.p. Archivo

CARR. FED. MEX-PUE. KM. 31.5
COL. ZOQUIAPAN IXTAPALUCA. ESTADO DE MEXICO C.P. 56530

<u>Incentivo</u>	<u>Descripción</u>
Docente del mes	Se le dará un incentivo económico al profesor que se desempeñe de manera sobresaliente durante el mes.
Días de descanso Adicionales	Se otorgarán días de descanso adicionales como reconocimiento por el excelente desempeño y la contribución significativa al éxito de la institución.
Bonos Extraordinarios	Se aplicarán bonos extraordinarios de 3 días de salario mínimo.
Cumpleañero del mes	Se realiza un listado con los cumpleaños correspondientes a cada docente. Se comprará un pastel, el profesor recibirá un reconocimiento especial y un pequeño regalo como muestra de aprecio por su dedicación y compromiso.





**CURSO:
LÍDER PROACTIVO**

Estimados profesores y miembros del cuerpo docente. ¡Nos complace anunciarles que la Escuela Preparatoria Regional de Ixtapaluca ofrecerá un emocionante Curso de Liderazgo Proactivo!

**FECHA:
31 DE MARZO DE 2024
HORARIO
10:00AM**

Durante el curso, exploraremos temas como la toma de decisiones efectiva, la resolución de problemas, la comunicación asertiva y la motivación de los estudiantes. Además, aprenderemos estrategias prácticas para fomentar un entorno de aprendizaje positivo y colaborativo en el aula.





#SOMOS UAEMéx