

KATERINE RODRIGUEZ GONZALEZ.

GESTIÓN EDUCATIVA

Conceptualización Las instituciones nacen de la consolidación de las organizaciones sociales, las cuales surgen al existir una o varias necesidades humanas que se convierten en una meta u objetivo, para alcanzar un beneficio mayor en una comunidad o un grupo social determinado, con lo cual esta unidad social se unifican en un mismo sentido, dándole a su organización un nombre, una identidad, un proceso para satisfacerla, una dirección y normas que les permitan alcanzar su fin.

En una organización educativa, la que impulsa la enseñanza-aprendizaje, de los individuos en una sociedad, con el fin de que sus miembros se integren en un medio cada vez más exigente en el aspecto de las nociones que movilizan las estructuras sociales, físicas, científicas y tecnológicas, con el propósito de que esos miembros, al tener mayores nociones de su medio, puedan transformarlo para elaborar una sociedad cada vez más competente en la subsistencia de esta misma. Por tanto, las organizaciones educativas buscan dar un servicio que brinde el cumplimiento de estas necesidades a la sociedad que lo solicita.

Si somos observadores, veremos que el concepto de organización social y educativa, como el de la administración, es lograr que se alcance de manera eficiente un fin o una meta de una organización social determinada. Toda institución u organización busca lograr obtener un bien para un grupo dado, todas las organizaciones sociales promueven al lograr cubrir las necesidades y metas, un cambio en la interacción social, es decir, una organización política al lograr su fin, consiguen que cuando éstos estén gobernando propongan o impongan sus posturas ideológicas a la sociedad en general, en cuanto a una organización familiar, al transmitir las ideologías propias¹³ y de la cultura a la que pertenece, transforma a los individuos a los que educa, con lo que hace que las ideas personales trasciendan hacia futuras generaciones y transformen una ideología y cultura determinada.

Una empresa es otra organización social que es una entidad destinada a producir bienes y servicio, y que al venderlos pueden obtener de ellos un beneficio Así cuando la empresa crea sus bienes y servicios, ofrece a la comunidad a la que pertenece un beneficio a través de lo que produce o sirve, transformando la vida de la comunidad, haciéndola más cómoda debido a la fácil obtención de estos elementos. Es por estas conceptualizaciones, es fácil confundir los términos de organización educativa y empresa. Ambas dan servicio para cumplir con una necesidad determinada, a un grupo social dado, de hecho el fin de la empresa es lograr una ganancia económica en la producción de un bien o un servicio, en tanto la organización educativa busca satisfacer las necesidades ideológicas, de conocimiento, de desarrollo tecnológico, investigación etc., de la sociedad con el fin de enriquecerla permitiendo su evolución a una sociedad más justa y equitativa en donde se compartan los conocimientos, sin buscar necesariamente solo la ganancia económica. Sin embargo, las organizaciones o instituciones educativas pueden considerarse una empresa puesto

que brinda un servicio a la sociedad, pero que no siempre involucran una ganancia económica, dependiendo si son de orden público o privado. En el caso de instituciones educativas públicas prestan un servicio pero sin involucrar una ganancia económica para quien dirige y presta el servicio. En cambio en las instituciones educativas privadas sí involucran una ganancia económica a quien da u ofrece el servicio, ya sea a un individuo o a un grupo determinado.

Tipos de instituciones educativas Por lo que se determinaba anteriormente podemos decir que existen tres tipos de instituciones educativas:

- Instituciones públicas, del Estado u oficiales: entes territoriales que competen a la administración pública o del Estado.
- Instituciones privadas: son de propiedad de un individuo o grupo social con el fin de brindar un servicio educativo que genere ganancias económicas para estos.
- Instituciones humanitarias: Ya sean de orden público o privado con fines exclusivamente humanitarios para el simple beneficio de una sociedad o comunidad particular, por medio del servicio educativo sin afán de lucro.

¿ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA O GESTIÓN ESCOLAR?

Concepto de administración educativa Observamos que la administración estructura y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional. Esta se aplica en cualquier organización social o empresa, puesto que en todas se requiere de saber cómo, cuándo, por qué, a provechar y utilizar todo recurso que nos lleve a la satisfacción de necesidades para esa organización o empresa. Las instituciones educativas también tienen esta cualidad en su administración, sin embargo, si observamos que éstas proveen más que un bien y servicio determinado, entonces coartamos la esencia y trascendencia de la institución educativa. En sí misma es el conocimiento que ahora es el mayor de los bienes capitalizables de la sociedad.

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Como venimos observando en el desarrollo del entendimiento de la gestión educativa, observamos que está constituida por dimensiones en las que acciona su desarrollo. Decíamos que la administración es dentro de la gestión una dimensión en sí misma, es decir un sistema de sistemas, por lo que determinaremos que otras dimensiones se sitúan en el ámbito de la gestión educativa

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El modelo administrativo de Fayol, se basa en tres aspectos fundamentales: La división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de criterios técnicos que deben orientar la función administrativa.

Fayol divide las operaciones de las empresas en:

- Administrativas o de gerencia: previsión, mando, organización, coordinación y control.

- Técnicas de producción: Fabricación, transformación de insumos.
- Comerciales: Compras, ventas, búsqueda de mercados.
- Financieras: Búsqueda y administración de capitales.
- Contabilidad: Registros de ingresos y egresos, inventarios, balances, estadísticas, precios.
- Seguridad: Protección de bienes y de personas.

La administración científica, consiste en una combinación de elementos que no existían en el pasado; los conocimientos, reunidos, analizados, agrupados y clasificados en leyes y reglas de manera tal de constituir una ciencia, acompañada de un cambio en la actitud recíproca de los trabajadores y de la dirección. Resulta una nueva división de los deberes entre ambas partes y una cooperación íntima y cordial que resulta imposible de obtener bajo la filosofía del antiguo sistema de administración.

La administración científica es:

- 1.Ciencia.
- 2.Armonía.
- 3.Cooperación.
- 4.Rendimiento máximo.
- 5.Formación de c/ hombre, hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad.

- **Modelo Autocrático:** Fue el modelo prevaleciente en la Revolución Industrial. Este modelo depende del poder. Quienes ocupan el mando deben poseer poder suficiente para ordenar, lo que significa que el empleado que no cumpla ordenes será sancionado. En un entorno autocrático la orientación apunta a la autoridad oficial formal y la dirección cree saber que es lo mejor y está convencida que la obligación de los empleados es cumplir órdenes, es decir que estos deben ser dirigidos, persuadidos y empujados a alcanzar cierto nivel de desempeño y limitados a obedecer órdenes. Esta visión deriva en un estricto control de empleados, el modelo autocrático resulto deleznable debido a brutales y agotadoras tareas físicas y condiciones de insalubridad, indigencia y peligro, en estas condiciones autocráticas los empleados se dirigen a su vez a la obediencia al jefe y no al respeto por este. El modelo constituye un medio muy útil para el efectivo cumplimiento del trabajo del método aceptable para la determinación del comportamiento de los administradores. La fuerza combinada de los conocimientos sobre la necesidad de los empleados y de los cambios que ocurren, los valores sociales, dio al reconocimiento que existen mejores maneras de administrar los sistemas organizacionales.
- **Modelo de Custodia:** Este depende de los recursos económicos, si una organización carece de recursos suficientes para el ofrecimiento de pensiones y el pago de otras prestaciones le será imposible adoptar este modelo. Entonces el enfoque de custodia da como resultado la dependencia de los empleados respecto a la organización. En lugar de depender de su jefe los

empleados dependen de las organizaciones. Los empleados que laboran en entornos de custodia adquieren una preocupación psicológica por sus retribuciones y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos y por lo tanto mantenerse leales a sus empresas.

- **Modelo de Apoyo:** El modelo de apoyo depende del liderazgo en lugar del poder y el dinero. A través del liderazgo la empresa ofrece un ambiente que ayuda a los empleados a crecer y cumplir a favor de la organización aquello de lo que son capaces. En consecuencia la orientación de la dirección apunta al apoyo del desempeño laboral de los empleados no al simple apoyo de las prestaciones a los empleados. El resultado psicológico es una sensación de participación e involucramiento en las tareas de organización, éste forma parte del estilo de vida de trabajo de los administradores y en particular de su modo de tratar a los demás. El modelo de apoyo es eficaz tanto para empleados como para administradores y goza aceptación generalizada.

ORÍGENES DE LA TEORIA DE LA BUROCRACIA

La teoría de la burocracia se puso en práctica en la administración hacia la década de 1940 debido a las circunstancias siguientes:

Oposición y contradicción, de la teoría clásica y de la teoría de relaciones humanas, para presentar un enfoque global integrado y totalizador de los problemas organizacionales.

La necesidad de encontrar un modelo de organización racional capaz de caracterizar todas las variables involucradas, así como también el comportamiento de sus integrantes.

El creciente tamaño y la complejidad de las empresas exigía modelos organizacionales mejor definidos.

El modelo burocrático de Max Weber fue profundamente estudiado y analizado en todas sus características. Ofrecía varias ventajas, ya que el éxito de las burocracias en nuestra sociedad se debe a innumerables causas. Con todo, la racionalidad burocrática, el desconocimiento de las personas que participan de la organización y los propios dilemas de la burocracia, señalados por Weber, constituyen problemas que este tipo de organización no consigue resolver de modo adecuado.

LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

La teoría de las Relaciones Humanas data de la década de 1920, esta doctrina surgió y adquirió fuerza como consecuencia del desarrollo de la industria y debido a que la producción en serie aumento la tensión nerviosa de los obreros.

Ante esta situación, los empresarios y los estudiosos de la administración se vieron obligados a analizar el problema desde el punto de vista "psicológico". La aparición

de la escuela Humano relacionista y las aportaciones de la psicóloga Mary Parker Follet, quien señaló la importancia de la aplicación del método científico para investigar los fenómenos psicológicos administrativos, dio importantes contribuciones al estudio de los conceptos de autoridad y responsabilidad
Escuela de Relaciones Humanas

Con la aparición de los enfoques humanistas, la teoría administrativa sufre un cambio dentro de sus principios, y es donde el recurso humano comienza a estudiarse y a tomarse en cuenta dentro de las empresas. Se estudia un método de estímulo y sus comportamientos, pero básicamente la Escuela de Relaciones Humanas surge como respuesta y oposición a la teoría clásica de la administración.

La Escuela de relaciones humanas surge en los Estados Unidos, en la década de los años treinta, su mantenimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología y en particular la psicología del trabajo, la cual surge en la primera década del siglo pasado, se dirigía principalmente hacia dos aspectos básicos que ocupan dos etapas de su desarrollo.

Orígenes de la Teoría de las relaciones humanas

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas
- Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin,
- Las conclusiones del experimento de Hawthorne

Precursores

Elton Mayo

En una compañía "Western Electric ubicada en el barrio de Hawthorne Chicago, se toma la decisión de hacer un estudio psicológico y sociológico para conocer la influencia que tienen ciertos factores como limpieza, luz, ruido, etc. en el aspecto productivo de la misma. Dicho estudio lo inician un grupo de sociólogos y psicólogos.

Al Kurt Lewin

Se basa en dos aspectos importantes:

La motivación

La frustración

Considera que el campo de trabajo del individuo abarca también el aspecto psicológico y que este afecta la productividad de la organización.

Considera también que el trabajador tiene reacciones positivas y negativas y que en la mayoría de los casos acepta y atrae las situaciones positivas y rechaza las negativas.

Mary Parker Follet

Analizo aspectos de coordinación, administración y mando.

Critico a la época científica porque la consideraba que no tomaba en cuenta el aspecto psicológico.

Presento un libro "La administración como profesión" que influyo el método científico en los aspectos psicológicos.

LA ESCUELA INSTITUCIONAL

El sistema escolar se caracteriza por ser una estructura de autoridad jerarquizada que se regula por un conjunto de normas aplicadas de modo personal e imparcial. En ella, los individuos ocupan puestos con responsabilidades y obligaciones formalmente definidas que inciden en la conducta de los miembros de este sistema social (Ruiz, Cerezo y Esteban, 1998). La escuela supone, además, el primer contacto directo y continuo del niño y del adolescente con relaciones sociales organizadas de tipo burocrático (Garnegski y Okma, 1996; Molpeceres, Llinares y Bernard, 1999), por lo que proporciona a los niños la primera oportunidad de aprender sobre los principios de regulación social (Rueter y Conger, 1995) y sobre los conceptos de gobierno y democracia (Howard y Gill, 2000), al tiempo que contribuye a la configuración de la actitud hacia la autoridad institucional.

ESCUELA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En cultura organizacional se considera que las instituciones aunque están insertas dentro de una comunidad, llegan a desarrollar una cultura propia, la que a su vez permite una identificación plena de sus miembros a la misma empresa.

La cultura en las empresas satisface cuatro imperativos:

1. Proporciona un sentido de identidad a los miembros de la organización.
2. Impulsa a los individuos a lograr objetivos de mayor trascendencia que los objetivos normales.
3. Incrementa la estabilidad del sistema social.
4. Guía el comportamiento de quienes conforman la empresa.

Los doce factores considerados por la escuela de cultura organizacional

1. El ser humano.

Es considerado como el elemento primordial que permite a la empresa alcanzar sus objetivos.

2. El medio ambiente.

Define en la empresa las estrategias que esta debe seguir para asegurar su supervivencia y su crecimiento.

3. La motivación.

El hombre, la obtiene a través de encontrar el significado de su vida.

4. El liderazgo

En primer lugar la capacidad de entender la cultura de sus subordinados.
En segundo término, el líder debe ser capaz de poder operar dentro de esa cultura.

En tercera posición, debe ser capaz de modificar o crear a través de sus actuaciones la cultura de sus subalternos, y por ende la de la empresa.

5. El cambio.

La forma para influenciar el comportamiento, es el modificando la cultura.

6. El conflicto.

Generalmente se produce cuando existen en la empresa choques culturales que se pueden ocasionar a nivel de individuos

7. La comunicación.

Se puede dar en todas direcciones, esta se realiza a través de la manera en que se usan los símbolos, los cuales pueden ser expresados por medio del lenguaje.

8. El poder

Obedece más a los aspectos personales que a los de posición.

9. La toma de decisiones.

En estas instituciones existe una tendencia a utilizar el proceso de descentralización que, pretende que la decisión sea tomada por la instancia en donde se ubica el problema.

10. La participación.

Desempeña un papel fundamental, ya que es a través de ella que la cultura de la organización es capaz de crearse.. Los mitos, ritos, símbolos y ceremonias que se practican en la empresa.

11. La organización.

Es considerada como una representación simbólica que la misma compañía crea para mostrar una apariencia de racionalidad ante el medio ambiente

12. La eficiencia.

Se alcanza, cuando los diferentes entes de la empresa son capaces de comportarse bajo una misma cultura, o bajo culturas similares.

TEORIA DE LA ACCION ARGYRIS Y SCHON

Argyris y Schon, investigadores de la Universidad de Harvard y del Instituto Tecnológico de Massachussets se plantearon la llamada teoría de acción, la que concibe al individuo como un ser que construye un tipo de conocimiento (práctico, tácito, etc.) para orientar sus acciones, las que ejecuta y evalúa para que, a partir de las consecuencias de dichas acciones se puedan estudiar los cambios organizacionales (llamados aprendizajes organizacionales) entendidos como toda modificación de la teoría de acción de una organización precedida de

un esfuerzo colectivo ejercido con el deliberado propósito de provocar cambios en la organización y con resultados relativamente perdurables? (Argyris y Schon, 1989).

TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO O BEHAVIORISTA

La teoría del comportamiento o teoría behaviorista pone énfasis en las personas pero dentro del contexto organizacional. Esta teoría tiene como mayor exponente a Herbert Alexander Simon. Para explicar el comportamiento del individuo, esta teoría se fundamenta en el comportamiento individual de las personas y para explicar cómo se comportan las personas es necesario estudiar la motivación humana.

JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES, SEGÚN MASLOW

Maslow expuso una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas están jerarquizadas y dispuestas en nivel de importancia: A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS: Son alimentación, sueño, reposo, etc. estas necesidades están relacionadas con la supervivencia del individuo. B) NECESIDADES DE SEGURIDAD: están relacionadas con la búsqueda de seguridad, estabilidad, protección contra la amenaza, la privación o escape del peligro. C) NECESIDADES SOCIALES: Se destacan las necesidades de asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos, etc. D) NECESIDADES DE AUTOESTIMA: Estas necesidades están relacionadas con la manera como el individuo se ve y evalúa a sí mismo, comprende la autoprotección, autoconfianza, necesidad de aprobación social etc. E) NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN: Son las más elevadas y están en la cima de la jerarquía, son las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y de autodesarrollarse continuamente.

ENFOQUE ESTRUCTURALISTA

Aparece a finales de los años 50 como consecuencia de la baja productividad, ya que las corrientes científicas habían tomado en cuenta a la productividad o al personal pero de forma aislada. Se formó por psicólogos y sociólogos que estudian el comportamiento humano. ESTRUCTURA es el estudio de dos o más elementos que permanece inalterado sea cual sea el cambio, es decir, su estructura se mantiene incluso con la interacción de uno de sus elementos. ENFOQUE ESTRUCTURALISTA es una teoría que se centra en el estudio de las organizaciones y en la interacción con otras organizaciones. Presenta la oposición entre el enfoque clásico y el de relaciones humanas. Tiene influencia con las Ciencias Sociales. Este enfoque pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como a los recursos humanos. Tiene como objetivo principal estudiar los problemas de la empresa y sus causas; prestando especial atención a aspectos como autoridad y comunicación.

ENFOQUE SISTEMÁTICO

Sugiere que debemos funcionar mejor como individuos y como colectivo, cambiar las relaciones entre directivos y trabajadores, entre clientes y proveedores. Con este enfoque la empresa es el objeto de estudio. La empresa se define como la institución o agente económico en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción de bienes o servicios.

La empresa se estudia según H. Fayol desde fases o etapas, pero todas éstas se vinculan por un procesos continuo e ininterrumpido. Estas fases son: 1.- PLANIFICACIÓN: Sirve para determinar qué se va a hacer, para esclarecer objetivos, para tomar decisiones, para determinar métodos y procedimientos, así como para saber qué se va a realizar día a día. 2.- ORGANIZAR: Agrupa las actividades necesarias para desarrollar los planes y para definir las relaciones entre ejecutivos y empleados. 3.- COORDINAR LOS RECURSOS: Sirve para coordinar al personal, el capital, el crédito y los elementos necesarios para realizar los programas. 4.- DIRIGIR: Es emitir instrucciones. 5.- CONTROLAR: Consiste en vigilar si los resultados prácticos se llevan a cabo de acuerdo a los programas, implica conocer la motivación del personal, comparar resultados y poner en práctica la acción correctiva cuando no se están cumpliendo las metas.

MECANISMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1 RECLUTAMIENTO: Se reúnen candidatos interesados en la oferta de empleo

* Acorde a las expectativas y necesidades

2 PRESELECCIÓN: Reducir candidatos

3 Grupos

-Desestimado

-Dudoso

-Cumplen con requisitos

3 REALIZACIÓN DE PRUEBAS: Evaluar idoneidad de los candidatos

Se toman en cuenta tres elementos

1. Perfil deseado

2. Necesidades futuras en la organización

3-Habilidades que necesita un puesto

4 RESPONSABILIDAD DE LA SELECCIÓN: RRHH tiene la responsabilidad de diseñar y desarrollar el proceso

5 PRUEBAS DE SELECCIÓN: Analizar c.v. de los candidatos

- Dos tipos de datos

-Datos excluyentes

-Factores valorables (comunicar resultados del proceso de selección)

6 REQUISITOS FÍSICOS: -Esfuerzos físicos necesarios

-Capacidad visual

-Destreza o habilidad

-Constitución física necesaria

7 CONDICIONES DE TRABAJO: Condiciones ambientales (si es desagradable, molesto, o sujeto a riesgo)

DESPUES:

*Contrato de trabajo

*Sindicalismo

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Dentro de la administración de una empresa encontramos dos actividades que son la administrativa propiamente dicha, que tiene la función de planear, organizar, integrar los recursos, dirigir y controlar, de la cual hablaremos más adelante. Y la segunda, es la operacional, y su función principal abarca la operación diaria de la empresa.

Las operaciones dentro de la empresa dependerán del rubro de la misma, la empresa se divide en dos: la industrial y la de servicios; en este caso, la empresa educativa tiene la función de servicios, porque presta o genera en la población a la que se dirige, un bien intangible; es decir, la educación no la podemos palpar en el sentido táctil, pero si percibimos su servicio por medio del desarrollo de las conductas y el aprendizaje del individuo.

Dentro de las funciones de una empresa de servicio tenemos varias que la conforman, como son el área de compras, de comercialización, finanzas, de personal, de oficina, etc. que se ocupan de la *operacionalidad* de la misma.

CONCLUSION

Generalmente, cuando hablamos o escuchamos la frase Administración escolar, nos remitimos a las actividades de suministro de materiales, el ejercicio de los ingresos, los servicios de intendencia, vigilancia, mantenimiento, asistencia y trámites de prestaciones. Sin embargo, la administración escolar implica la dirección de la organización misma, el uso y ejercicio estratégico de los recursos, humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; la proyección de necesidades humanas futuras; la previsión estratégica de capacitación de los recursos humano y la formación docente; la vinculación con el entorno; la generación de identidad del personal con la organización; la generación de una visión colectiva de crecimiento organizacional en lo colectivo y profesional en lo individual y el principio de colaboración como premisa de desarrollo.

Justamente, quien logra una administración escolar efectiva, de éxito, tiene amplias habilidades directivas que incluso pueda desarrollar una gama de dinámicas e implemente entre su población docente y no docente la del juego como rutina de aprendizaje.

En definitiva los pilares de cada institución educativa son fundamentales para el desempeño de sus consecuentes el directivo desempeña el papel inicial y como se comentó en reiteradas ocasiones en las exposiciones de los compañeros muchas instituciones educativas no cuentan con esta figura de identidad por lo cual la pirámide se descompone y se comienza a tener una fuga de los recursos humanos y materiales.

Cabe señalar que la administración educativa es una de las tareas más difíciles para cualquier personal que la desarrolle, ya que conlleva mucho esfuerzo, dedicación y

ganas para que todas aquellas tareas que se tracen, se cumplan de la manera adecuada y eficiente, para lograr un mejor aprovechamiento de los alumnos y la satisfacción de nosotros como docentes de colaborar con dicho proceso de formación integral del alumno, todo ello bajo la normativa de la misma institución.

De igual forma sabemos que muchos docentes pueden y saben desempeñar diversas funciones administrativas ante el desconocimiento de sus jefes y les son delegadas actividades que no les corresponde.

Ante este tema también puede percibir la importancia de la organización escolar del papel fundamental con él cuenta cada integrante de la escuela desde los profesores, directivo personal de limpieza o seguridad ya que si cada quien se desempeña como le corresponde la escuela como institución tiene un correcto funcionamiento y sus productos los niños logran adquirir los conocimientos necesarios y la institución logra el renombre necesario para los nuevos clientes.

El termino gestión es una palabra muy amplia debido a que no solo implica pedir algo, sino que lleva una serie de pasos que se deben cumplir, se aplica en todas las instituciones sea educativa como empresarial.

Para que la **gestión escolar** tome un sentido significativo es necesario que entren en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir sus acciones a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos, para el cumplimiento de su misión y el alcance de la visión de la escuela a la que aspiran.

Se considera que hay docentes que traen propuestas buenas para mejorar la escuela y que vienen con mucho entusiasmo para ponerlas andar, lo que falta es que sean escuchados por el líder de la institución; como sabemos el trabajo de un líder es organizar a los docentes y generar acuerdos entre los integrantes de la comunidad escolar asegurándose que se lleven a cabo.

En ese aspecto la institución cuenta con un administrativo que se encarga de la coordinación permanente de recursos humanos, materiales financieros, en este caso el manejo financiero de la escuela lo lleva a cabo el mismo director, dándoles a cada maestro una labor.