



IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Byron Adrian Riera Riera¹
Planificador Institucional ESPOCH
byron.riera@epoch.edu.ec

Nelson Eduardo Alarcón Muñoz²
Contador Dirección Financiera ESPOCH
eduardo.alarcon@epoch.edu.ec

Pomerio Medardo Bárcenes Mendoza³
Analista de Nómina ESPOCH
barcenespomer@hotmail.com

Jhonatan Rodrigo Parreño Uquillas⁴
Documentalista ESPOCH
jhonatan.parreno@epoch.edu.ec

¹ Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA, Egresado de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas (MBA) de la Universidad Internacional de la Rioja Logroño – España, Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera - Normas Internacionales de Contabilidad - México – DF. Representante del equipo de tesis del Proyecto PROMETEO FADE-SENESCYT ESPOCH. Publicación de instructivos metodológicos en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI). Actualmente Planificador Institucional (3) de la Dirección de Planificación y Docente de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

² Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA, maestrante de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas (MBA) de la Universidad Internacional de la Rioja Logroño - España, ex-docente de la Facultad de Administración de Empresas - Programas Carrera con la cátedra de Metodología de la Investigación y actualmente Contador 1 (Dirección Financiera) de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

³ Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA, Egresado de la Maestría en Dirección y Administración de Empresas (MBA) de la Universidad Internacional de la Rioja Logroño – España, ex-servidor de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. Actualmente Analista de Nómina 1 de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

⁴ Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA, Egresado de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas (MBA) de la Universidad Internacional de la Rioja Logroño – España, Actualmente Documentalista de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Byron Adrian Riera Riera, Nelson Eduardo Alarcón Muñoz, Pomerio Medardo Bárcenes Mendoza y Jhonatan Rodrigo Parreño Uquillas (2018): "Importancia de la planificación estratégica en la gestión de las instituciones de educación superior", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/planificacion-educacion-superior.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/planificacion-educacion-superior.html)

RESUMEN

La complejidad de las instituciones de educación superior en el papel de liderazgo en el siglo XXI ha demostrado ser un concepto desafiante para los reformistas, los teóricos y pragmáticos. Esta investigación destaca un artículo específico de Ambach (2016) que se ha centrado en una propuesta de programa que atienda las necesidades de la planificación estratégica en el contexto universitario, que ha puesto de relieve cómo el liderazgo ha sido y sigue siendo un componente clave en el sostenimiento de la planificación estratégica en los niveles superiores y universitarios, pero también debe comenzar en los niveles básicos que se incluyen directores de distritos escolares. También se analiza el concepto propuesto por Ambach (2006) para fomentar la educación del liderazgo del Instituto Superior Pedagógico que el autor considera esencial para la capacidad de las universidades, colegios y distritos escolares de toda la nación, el desarrollo de habilidades de planificación estratégica, y el procesamiento sostenible .

Palabras Claves: Planificación – Estratégica – Gestión - Educación – Superior

ABSTRACT

The complexity of higher education institutions in the leadership role in the 21st century has proven to be a challenging concept for reformers, theorists and pragmatists. This research highlights a specific article by Ambach (2016) that has focused on a program proposal that addresses the needs of strategic planning in the university context, which has highlighted how leadership has been and continues to be a key component in Sustaining strategic planning at the higher and university levels, but must also start at the basic levels that include school district directors. The concept proposed by Ambach (2006) is also analyzed to promote the leadership education of the Higher Pedagogical Institute that the author

considers essential for the capacity of the universities, schools and school districts of the whole nation, the development of strategic planning skills, and sustainable processing.

Keywords: Planning - Strategic - Management - Education – Higher

1. INTRODUCCIÓN

La importancia de la planificación estratégica en las instituciones de educación superior es responsabilidad de liderazgo educativo. En el Ambach (2006) El artículo, "La Educación para el Liderazgo "Fortune 300" de la educación: Para generar la inversión en desarrollo ejecutivo, debemos concentrar esfuerzos en los líderes que están sirviendo a la mayor concentración de estudiantes Low-Performing y en los líderes de un nuevo "Federal", Asociación para la enseñanza, el Sr. Ambach afirma" el énfasis de este artículo se ha conectado a la importancia de la planificación estratégica en las instituciones de educación superior como la responsabilidad de liderazgo educativo que comienza en el nivel de base en la dirección de la escuela pública. En otras palabras, este se ha conectado a las reformas (Madsen, Schroeder y Irby, 2014).

Manthey (2012), Kafele (2015) ha descrito cómo la influencia de las instituciones de educación superior de planificación estratégica ha tenido una necesidad de analizar qué se ha elevado sustancialmente los logros de los estudiantes, así como lo que la nación debe abordar sobre liderazgo educativo. Esto sería en todos los niveles académicos ya que se trata de un proceso integrado. Ambach (2006) ha expuesto su opinión sobre lo que un análisis de este tipo se busca en términos de apoyar tanto la capacitación y el desarrollo en el contexto del programa "Fortune 300". Lo siguiente describirá la idea de las empresas de la lista Fortune 300, junto con el apoyo de expertos adicionales del argumento esta Ambach (2006) El artículo propone. El apoyo a la literatura en el siguiente examina cuestiones de responsabilidad, capacidad de liderazgo, mejorando el impacto del liderazgo en la instrucción ya que abordan los Ambach (2006) la planificación estratégica para la educación superior el desarrollo de

liderazgo a partir de las raíces y que se extiende a través de los niveles de liderazgo institucional académico, con final reflexiones sobre las perspectivas de las partes interesadas. Esto empieza con Ambach (2016), explicando su propuesta.

2. FORTUNE 300

Ambach (2006) ha explicado que la mayoría de los analistas han apoyado las variedades de propuestas que se han centrado tanto en la formación inicial y el desarrollo profesional de todos los directores de distrito y directores a través de la junta nacional.

Este tipo de ayuda se necesita generalizada, pero en mi opinión, debemos concentrar los recursos específicamente en un pequeño grupo a nivel nacional que tiene el mayor potencial para afectar las escuelas-El "Fortune 300" de la educación primaria y secundaria. Así como las empresas de Fortune 500, invertir fuertemente en el aprendizaje, así como el ejecutivo agresivamente militar se compromete con el desarrollo profesional y la formación de sus generales y almirantes, debemos crear una estrategia especial de la universidad para proporcionar liderazgo avanzado educación a estos altos directivos escolares ... (Ambach, 2006, pág. 519)

3. ACERCA DE LA LISTA FORTUNE 300

Entre las empresas de la lista Fortune 300 que Ambach (2006) ha descrito como liderazgo educativo es, en primer lugar, desde el más grande de los 200 distritos escolares principalmente urbana superintendentes junto con 50 funcionarios principales de las escuelas estatales , así como otros 50 líderes educativos nacionales, algunos de ellos procedentes del Departamento de Educación de EE.UU. y son representativos de las personas que trabajan para organizaciones nacionales y fundaciones, o "think tanks".

El artículo Ambach (2006) ha descrito cómo la inversión de alto impacto que sería la focalización de dólares hacia la institución de educación superior de formación de líderes es respaldada por tres razones. En primer lugar, desde las 200 mayores de los distritos escolares se han inscrito casi 40 por

ciento de los estudiantes del país y casi otro 75 por ciento de sus estudiantes el montaje de bajos ingresos/pobreza niveles socioeconómicos es un área de preocupación específica para la inversión.

Además de Ambach (2006) liderazgo en estos distritos mantienen importantes responsabilidades con objetivos para mejorar el rendimiento estudiantil en general a nivel nacional. Tercero, y último, tanto el Estado como institución educativa a nivel nacional de liderazgo han permanecido perceptiblemente más influyente en los últimos 10 años, mientras que generalmente dentro de estos roles clave han tenido poco acceso a la educación ejecutiva en el crecimiento de estas posiciones de influencia. Por último, los últimos 50 años han visto el desarrollo de un nuevo tipo de lo Ambach (2006) ha descrito como "federalismo educativo" que se necesitan para desarrollar una mayor cooperación en los diferentes niveles de liderazgo de la escuela nacional de gobierno. Esto ha llevado a tener un liderazgo efectivo que necesiten compartir educación ejecutiva intencionalmente, examinar la dinámica interdependiente al establecer relaciones más eficaces entre pares a través de los niveles.

Además, el artículo Ambach (2006) ha puesto de manifiesto que estas empresas Fortune 300, los líderes necesitan un programa educativo eficaz con números de componentes a partir de la participación en el estudio de la sustancia más prácticas de liderazgo eficaces dirigidos tanto la iniciación y la sostenibilidad de la mejora institucional centrada en el estudiante mejores resultados. Estas prácticas pueden ser extraídas de los campos de la educación, la política, el derecho, la salud, la tecnología, los militares, y los negocios. Esto significa estudiar las enseñanzas genéricas de cada campo y las aplicaciones específicas para cuestiones educativas como descrito por Ambach (2006).

Se debe hacer especial hincapié en el liderazgo de grandes organismos públicos que operan en varios niveles en un contexto "federal". Parte de este componente se proporcionaría en segmentos de estudio a tiempo completo (hasta un mes al año durante dos años) y una parte consistiría en el liderazgo del equipo de trabajo formación orientada hacia el logro de los planes estratégicos de una organización. (Ambach, 2006, pág. 519)

A continuación, cuando la fortuna 300 líderes tienen períodos donde están cambiando sus roles de liderazgo y posiciones, tendrían oportunidades de estudio a tiempo completo de 6 meses a un año en el

que se centraría en áreas específicas con tres objetivos, tal como ha sido esbozado por Ambach (2006).

Estos significarían:

1) Prácticas de liderazgo eficaces de aprendizaje, 2) reflexionar sobre las lecciones aprendidas en asignaciones anteriores y estudiando sus compañeros' mejores prácticas in situ, y 3) persigue intereses intelectuales en las ciencias, artes o Humanidades. Aunque los últimos temas no pueden estar directamente relacionadas con la práctica del liderazgo escolar eficaz, los líderes deben involucrarse en el aprendizaje continuo, riguroso. El propósito central de su campo. Tercero, los líderes educativos necesitan acceso a orientación y asistencia en la planificación y organización de la próxima carrera pasos que mejor se adapte a sus virtudes individuales. (Ambach, 2006, pág. 519)

Debido a que este servicio sería especialmente importante para el liderazgo que sería pasar de uno a otro nivel de influencia sería, por tanto, permitir la identificación y el desarrollo de una mejor correspondencia que existe entre el talento de los candidatos y las necesidades de los organismos en la reforma jurisdiccional la sostenibilidad como explicó Ambach (2006). Estos pueden resultar excepcionalmente alto con respecto a las tasas de rotación entre los administradores. Ambach (2006) ha resumido el proceso conectando el costo y escala de la propuesta de tal esfuerzo en la preparación de liderazgo educacional en el nivel institucional como una hipótesis de cómo los participantes potenciales se incluyen 300 titulares de liderazgo con la probabilidad de otro 300 sucesores. Esto podría incluir la clave organizativa entre los diputados o de alto perfil de los candidatos externos. Independientemente, el programa en cualquier momento, estaría cumpliendo una fracción de aproximadamente 600 participantes.

Ambach (2006) El artículo explica cómo este proceso se traduciría en cualquier año dado, con la participación de 150 dirigentes a una tasa anual de 25 por ciento. Esto podría consistir en facilitar las propuestas de actividades que se llevan a cabo teniendo lugar a un nivel de intensidad que sería fundamentalmente el mismo que el de profesionalmente desarrollados avances tanto en negocios o dirigentes militares. Los costos por participante anualmente una media de 100.000 dólares. El costo anual sobre la base de estos supuestos sería de 15 millones de dólares que, incluso si se ha duplicado, sería una buena inversión de alto apalancamiento para mejorar una empresa con \$500 millones en gastos anuales.

Entre las empresas Fortune 300 la participación en el programa como se ha explicado por la Ambach (2006) se han considerado los mejores proveedores de desarrollo de liderazgo habiendo mirado a algunas universidades que ofrecen la mayor educación de liderazgo ejecutivo en las esferas académicas. Esto incluiría lo Ambach ha enumerado como "negocios, política pública, el derecho, la salud y la educación (p. 519)". Agregar a esa capacidad significaría que estas universidades podrían ofrecer más oportunidades para que los participantes cubriendo el crecimiento intelectual, el arte, las humanidades y las ciencias. Mientras que los números de las universidades ya habiendo comenzado sirviendo a algunos de los dirigentes participantes en el programa de Fortune 300 con algunas de las actividades que se han descrito anteriormente, no ha habido ninguna universidad o centro educativo que ha finalizado el programa o ha liderado un consorcio de instituciones que ha proporcionado tales servicios a nivel nacional. Tampoco ha habido una entidad que ha coincidido con las necesidades de las actividades de la universidad entre sus dirigentes (Ambach, 2006).

Decidida Fortune 300 inversiones en el desarrollo de liderazgo entre ambas fundaciones importantes o entre corporaciones habría reconocido el potencial de influencia tal compromiso financiero sería una manera eficaz de influir en la reforma de la institución educativa Ambach (2006) ha explicado. Básicamente, cualquier subvención inicial, idealmente, deberían establecer un consorcio o centro de universidades capaces de soportar una estructura operativa para dicha formación clave esfuerzos dedicados a miembros de la facultad. Por consiguiente, Ambach (2006) ha explicado que "se necesitará financiación inicial de las principales fundaciones o empresas que reconocen el potencial de la reforma escolar de las inversiones en empresas Fortune 300 líderes (p. 519)". Por lo tanto, expectativas razonables de obtener este tipo de apoyo sería considerar cómo ambas fundaciones y corporaciones tienen una historia probada de financiación innovadoras, tales resoluciones para estos tipos de cuestiones nacionales.

Esto ha sido ejemplificado por el apoyo de "Wallace, y la Fundación Gates han hecho recientemente compromisos alentadores al liderazgo mejora específicamente (Ambach, 2006, pág. 519)". Además, "ojalá la pronta inversión por estos jugadores estimulará el interés de otras bases nacionales y regionales (Ambach, 2006, pág. 519)".

El desafío de asistir a toda América del liderazgo educativo en las instituciones educativas en ese ámbito debe mirar ganando la tracción necesaria que requiere cualquier tipo de fondos sustanciales para el desarrollo educativo de liderazgo sigue siendo difícil (Ambach, 2006). El alcance de este "mira un sistema descentralizado de 15.000 distritos escolares y 100.000 escuelas Ambach (2006, p. 519)". La frustración resultante que se desarrolla como alineado a las exigencias de atender las múltiples necesidades en la elaboración de un programa de liderazgo educativo desde la perspectiva de Ambach (2006) "no debe disuadirnos de centrarse en aquellos líderes que tienen la responsabilidad de encarar nuestros problemas más concentrada de los logros del estudiante y en aquellos que son más cruciales para la creación de un eficaz equipo nacional multinivel para la mejora de la escuela (p. 519)". Comparando inversiones tales como Fortune 500 de las empresas Fortune 300 Así pues, requiere la elaboración de una estrategia que Ambach (2006) ha descrito que cumplirá el objetivo de "desarrollo de liderazgo educativo (p. 519)".

Esto sería una estrategia coincidente de las empresas Fortune 500 éxitos con "sus ejecutivos y que los militares hace en sus generales y almirantes es esencial para fortalecer las capacidades de la educación Fortune 300 (Ambach, 2006, pág. 519)". Por consiguiente, Ambach (2006) ha señalado las consecuencias de lograr un éxito de este tipo de "un esfuerzo también podrían hacer un poderoso argumento a favor de una mayor inversión en el desarrollo de todos los líderes escolares (p. 519)".

4. TRES ARGUMENTOS CLAVES ACERCA DE FORTUNE 300

Entre los principales argumentos de Fortune 300 criticando la propuesta esbozada por Ambach (2006) posiblemente derivadas, el autor ha descrito varias. En primer lugar, el autor considera que la posible demanda por tanto un tamaño diferente así como de la composición de la membresía en la lista Fortune 300 entre un grupo selecto. Ambach (2006) ha abierto este debate con restricciones tal argumento no disminuiría la necesidad suscrito para realizar importantes inversiones en la capacidad de una unidad relativamente pequeña de líderes de la educación superior. Un segundo argumento potencial ofrecido por el autor estaría conectado a la comparación internacional de los EE.UU. el rendimiento de los estudiantes ha dependido en gran medida de ciertos distritos logro puntuaciones entre los estudiantes de Estados Unidos han mostrado un 75 por ciento en los niveles de rendimiento inferior. Esto

ha llevado a los estudiantes de Estados Unidos haber caído desde la cima hasta el oriente rankings globalmente. En este, Wheelan (2009), Houlihan (2005), Martin y Samels (2008) han estado de acuerdo con la propuesta de Ambach (2006) argumento.

Otro posible argumento:

Un consorcio universitario para estos servicios ejecutivos no deben ser concebidas como "central casting" o como un "organismo nacional de empleo" que el control de la contratación o la colocación. Líderes individuales y las jurisdicciones y organizaciones que emplean ellos deben poder participar o no, como ellos elijan, sin tener sus opciones de empleo afectada a causa de su elección (Ambach, 2006, pág. 519)

Apoyo en cualquier nivel de agencias públicas iniciar esta estrategia sería dudosa como explicó Ambach (2006) debido a las limitaciones presupuestarias contemporáneo de hoy y, en particular, teniendo en cuenta cómo la triste historia de financiación pública para el desarrollo de liderazgo se ha mantenido. En otras palabras, "la aprobación de la estrategia por el empleo de estas jurisdicciones líderes es esencial. La financiación pública será probablemente dependerá del valor demostrado para las agencias de sus líderes' participación (Ambach, 2006, pág. 519)". Posiblemente vinculado a estas limitaciones de financiación propuesto que Ambach (2006) ha explicado también tiene vínculos de larga data la rendición de cuentas exige que siguen a menudo a eludir cualquier justificación para el apoyo financiero de ese proyecto.

5. LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Wheelan (2009) ha cuestionado la implicación que ha sugerido la reciente publicidad sobre la rendición de cuentas es una nueva . Los pilares de la educación superior responsabilidad institucional han existido en el sur de Estados Unidos desde la década de 1900. Este había sido puesto en su lugar para asegurar que las instituciones educativas se ofrecen a los alumnos tanto en la calidad de los programas educativos y servicios imponiendo mensurables de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. De este modo se pretendía haber sido lo Wheelan (2009) ha descrito como organismos de acreditación de distintivos. Esto ha sido tanto en el plano regional y especializado desde el comienzo de su creación.

Además, Wheelan (2009) ha discutido cómo las responsabilidades que se han impuesto a las instituciones de enseñanza superior tenía la intención de garantizar la calidad. Con una institución que cumplen con éxito normas de acreditación ha sido una señal a la opinión pública de que su interés en las instituciones de educación superior se está protegido. Además, para el gobierno federal es una medida de la idoneidad de la institución que justifican la recepción de tanto federal como estatal de becas y préstamos. Para la comunidad de la enseñanza superior, estas responsabilidades significaba que una institución había preparado adecuadamente a sus alumnos para responder a los desafíos que enfrentan en la obtención de sus grados académicos avanzados deseado. Ambach (2006) no había considerado esto como un posible elemento disuasorio de adquirir compromisos financieros para el desarrollo de la propuesta de programa de Fortune 300.

Otro aspecto o el Ambach (2006) El artículo y propuso el adelanto de la educación superior liderazgo institucional no se discute, pero un factor importante ha sido la investigación sobre la influencia del Liderazgo instruccional e institucional sobre la enseñanza y sus características de auto-eficacia. Los hallazgos de la investigación sobre esta cuestión a la correlación Ambach (2006) artículo sobre la transformación de institución de educación superior y promover el liderazgo ha mirado los resultados de estudios por Bo (2013), Dabas y Pandey (2015), y Gamero-Buron Lassibille (2018), así como Kiple y Lewis (2008).

Además de la cuestión de la rendición de cuentas examina la literatura por Stein (2006) y si en las escuelas de educación seguirá siendo pertinente en esta época de rendición de cuentas. Hacerlo, como ya ha sido explicado por Stein (2006), significa la preparación del liderazgo escolar relacionados específicamente a una urgente justicia social debe tener lugar. El autor ha descrito cómo esto sería sobre el mejoramiento de la capacidad académica de los estudiantes tengan acceso a las oportunidades educativas. Además, Stein (2006) ha declarado como "un objetivo que se logra mediante el liderazgo pedagógico basado en teorías de cambio organizacional (p. 555)".

Además:

Este programa requerirá Ed escuelas para hacer tres cambios críticos: deben 1) mejorar el diseño de los programas en asociación con profesionales, 2) modernizar la pedagogía, y 3) diseñar incentivos que

recompensen la facultad de participar en la elaboración y ejecución de programas innovadores. (Stein, 2006, p. 555)

6. MEJORAR EL DISEÑO

Stein (2006) ha señalado que las mejoras de diseño se centrará en el desarrollo de programas de educación prepara administrador educacional líder mejora instruccional para que Ed asociaciones eficaces con el desarrollo de las escuelas profesionales de educación a través de un proceso de tres pasos a partir de trabajar juntos en la elaboración de un grupo de estándares de rendimiento directamente conectado a la relevancia del trabajo junto con competencias que resultaría esencial para todos los programas que los graduados deben cumplir o superar. A continuación, estos socios tendrían que desarrollar un alcance y secuencia curricular que estaría basada en el programa de liderazgo conectados a estas competencias y estándares de desempeño. Esto sería específica para alinear dicho programa con esbozó las prácticas profesionales diseñado para preparar graduados de rendimiento. En tercer lugar, estos socios deben desarrollar colectivamente una pedagogía que sostiene el aprendizaje de adultos y equipar a los aspirantes a roles de liderazgo con las habilidades específicas, el conocimiento así como hábitos de la mente que han demostrado ser necesarios para la transformación de las escuelas.

7. LA RENOVACIÓN DE LA PEDAGOGÍA

Alineado con el enfoque en la rendición de cuentas, Stein (2006), así como Reese (2004) y Eddy (2005) han explicado de la manera más eficaz para sostener el aprendizaje de adultos. Además Stein (2006), quien ha explicado su experiencia en el logro de estos fines curriculares ha conectado con el aprendizaje basado en problemas (ABP). Las características del PLB ha demostrado cómo se ha simulado la obra de una de las principales en el ajuste controlado del aula universitaria (Stein, 2006,

p. 555)". De esta manera, las mejores prácticas han demostrado que por haber futuros líderes escolares abordar auténticos problemas estrechamente el reflejo de la realidad de su trabajo, la probada PBL resultados les ha permitido desarrollar lo que ha sido descrito por Stein (2006) como "memoria muscular (p. 555)". Los alumnos serán , por lo tanto, necesidad de analizar sistemas complejos con el PBL que incluso podrían tener lugar, ya que actúan dentro de ellos. "Más realista que el método de estudio de caso, el PBL pone aspirantes a líderes en posición de tomar decisiones, se enfrentan a las consecuencias, role-play interacciones con varios constituyentes, y aprender haciendo. De hecho, el PBL refleja lo mejor de lo que sabemos sobre el aprendizaje de adultos (Stein, 2006, p. 555)".

Renovación de la pedagogía han demostrado que tanto los profesionales y profesores deben trabajar juntos para permitirles determinar qué aspectos de las actuales necesidades curriculares estimulada así como qué parte del contenido debe ser enseñado directamente, mientras que ciertas secciones se aprende mejor en el trabajo. " Más de un programa de trabajo refleja el trabajo real del liderazgo escolar, más eficaces serán sus graduados será líder en la mejora de la instrucción (Stein, 2006, p. 555)". El siguiente enfoque para la rendición de cuentas como proporcionada por Stein (2006) acerca de los incentivos

8. LOS INCENTIVOS

Número de reclamos por instituto educativo liderazgo en respuesta a la Stein (2006) la rendición de cuentas del plan (que como se dijo anteriormente podría ser el marco de dificultar el apoyo financiero que Ambach había discutido en su plan propuesto) han sido fundadas como, por ejemplo, la necesidad de escribir y publicar. Sin embargo, Stein (2006) ha recordado, si los programas universitarios están preparados para atender las necesidades de los futuros dirigentes escolares moviendo la justicia social de la agenda, a continuación, estas instituciones deben estar preparados para hacer frente a estas realidades y reconocido para desarrollar tres tipos de incentivos. Estos tres sería acerca de cómo proporcionar a sus miembros de la facultad con la oportunidad de trabajar en estrecha relación con los practicantes-recursos, espacio y tiempo liberado mientras que debe prepararse para pagar

profesores aprender a enseñar mediante la pedagogía vivencial. Además, las instituciones deben aprender a desarrollar materiales curriculares para el uso de la simulación así como empezar con la tenencia y las decisiones de promoción como un medio de recompensar a los miembros del profesorado de prácticas pedagógicas innovadoras intencionalmente la preparación de dirigentes escolares para el trabajo real.

Además, Stein (2006) ha señalado que los programas basados en la universidad que sirvan a un solo distrito escolar debe entonces preparar liderazgo escolar en este contexto ya que puede llegar a ser concretos, así como enraizado en el sistema real del distrito. Si el programa basado en la universidad no está preparada para hacer esto entonces aquellos profesionales que representan la multiplicidad del distrito tendrá que decidir sobre un grupo específico de competencias universal que se aplicaría a todos los contextos de todos los distritos. Y por último, las habilidades necesarias requeridas para el liderazgo escolar eficaz en todos los niveles académicos deben incluir tener la habilidad para alinear todos sus recursos (dinero, tiempo y gente en apoyo de la mejora de la agenda, la capacidad para aplicar las mejores prácticas de las responsabilidades, la delegación efectiva, así como las habilidades de comunicación oral y escrita.

Poseer liderazgo, un conocimiento efectivo requiere haber desarrollado una sólida estructuración curricular, con una eficaz metodología instructiva.

Organizados en equipos de proyecto, los estudiantes que completen las asignaciones basado en la realidad, mientras aprenden a delegar responsabilidad y mantenga sus compañeros responsables, perfeccionar sus habilidades interpersonales y mejorar el aprendizaje en equipo. Antecedentes En lección eficaz diseño y entrega, estilos de aprendizaje, y la evaluación de los alumnos. Es necesario hábitos de la mente incluyen el uso de datos para informar la toma de decisiones, gestión de egos y angustias, y compartir el propio aprendizaje en ambientes públicos. (Stein, 2006, p. 555)

Como una adición al artículo Ambach (2006), y su proyecto de cambios en el liderazgo de enseñanza superior, por encima de la rendición de cuentas sería otra adición eficaz a la Ambach (2006) la visión. Al mismo tiempo, la literatura que ha sido presentado por Kezer y Lester Stein (2006) ha estudiado a mejorar la institución de educación superior campus' capacidad de liderazgo comienza en el nivel de base, que también ha sido sugerida en el Ambach (2006) propuesta en el anterior.

9. MEJORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DEL CAMPUS

Ambach (2006) ha propuesto un plan concreto para lo que posiblemente es una necesidad para mejorar el liderazgo en las instituciones de educación superior. En consecuencia, ha existido literatura de apoyo sobre este tema como por ejemplo Kezer y Lester Stein (2006). Estos autores han desafiado a la imagen predominante que dicen ha continuado en la literatura existente, lo que indica que "los presidentes, provosts y decanos son los principales líderes en el campus (Kezer & Lester, 2011, pág. 287)". Este papel de liderazgo que ha existido entre la facultad y el personal ha permanecido en gran parte los indocumentados como se explica por los autores. Además, los autores han afirmado, "hay un estereotipo común de la facultad de mantener el status quo, no están dispuestas a cambiar y desempeñar un papel de liderazgo (Kezer & Lester, 2011, pág. 287-288)", y es una de las que tienen por objeto disipar. Sin embargo, no pretendemos sugerir que Grassroots Leadership es común.

Y Lester Kezer Stein (2006) han sostenido que el liderazgo institucional educacional ha sido y sigue llena de ambos problemas y dificultades. Han ejemplificado esta en relación al miedo, grupo luchas internas, la dinámica del poder, disfuncional, entornos organizativos y las barreras organizacionales. Todos ellos han realizado tanto la facultad y el personal vacilante a la hora de hacer frente a los desafíos y, por consiguiente, han hecho surgir el liderazgo como un acto menos común entre ellos que posiblemente debería estar en institución de educación superior del comportamiento. Como el artículo Ambach (2006), estos autores han analizado la situación precaria que institución educativa Grassroots Leadership permanece. Explican cómo, "sucede más de lo que actualmente se imaginaba, pero menos de lo que podría o debería aprovechar la plena capacidad de liderazgo en campus (Lester & Kezar, 2011, pág. 288)".

En el caso de una academia, este ha sido demasiado a menudo una realidad cínica, donde la censura tanto de las buenas intenciones y el entusiasmo específico a los jóvenes de la facultad y el personal ha seguido teniendo lugar. La abundancia de los cínicos ha abundado donde continuamente han dicho a los líderes comunitarios cómo su trabajo no tiene importancia. Además, este cinismo ha incluido diciéndole a esta facción de liderazgo que no puede hacer una diferencia mientras la injusticia y la desigualdad son la pesadilla de la naturaleza humana (Kezer & Lester, 2011).

Por el contrario, Kezar y Lester (2011) han mirado el potencial de la institución de enseñanza superior a los líderes comunitarios a través de la red cada vez más las personas que posean "fe, esperanza y optimismo acerca de las posibilidades de cambio, (Como) esto podría alterar el clima en recintos individuales (p. 288)". Con este fin, "la facultad y el personal responde a las demandas de generación de ingresos, más top-down Management, la productividad, la rendición de cuentas, y la disminución de la gestión compartida (Lester & Kezar, 2011, pág. 294)". Es descrita por Kezar y Lester Stein (2006) sobre el desarrollo de una gestión compartida. Esto, sin embargo, como ya ha sido explicado por estos autores, demasiado a menudo un proceso lento e ineficiente que históricamente ha tenido lugar dentro del sistema más complejo que la educación superior conectado a la toma de decisiones de arriba abajo. Esta complejidad que asola la gestión compartida es específica:

El modelo de negocio de arriba abajo con la toma de decisiones se pierde la entrada de aquellos más cercanos al entorno de enseñanza y aprendizaje. Los sindicatos, argumenta, prevenir el cambio, centrarse demasiado en la facultad de derechos sobre el aprendizaje del estudiante, y no operan bajo las normas de profesionalismo, donde profesores tener participación en la toma de decisiones que afectan a su trabajo. Ella sugiere que un modelo de colaboración, como la gestión compartida, es el mejor enfoque y que la postura de oposición de los sindicatos, es menos probable que conduzcan a la voz deseada en los procesos de toma de decisiones... (Lester & Kezar, 2011, pág. 295)

No obstante, en el Kezar y Lester Stein (2006) estudio de un estudio pequeño admitido-tiene implícita la sugerencia de que (educativa) los sindicatos podrían promover el cambio y la innovación. Sin embargo, los autores han considerado el entorno difícil que la institución educativa liderazgo (incluidos profesores, maestros y personal) ya existen los autores han reconocido las realidades concretas. Estos han incluido la especulación acerca de la tendencia sugerida de institución educativa facultad tuning para los sindicatos en lugar de haber pensado a través de otras opciones para la acción colectiva se podrían emplear en la restauración de la voz o de la gobernabilidad. De hecho, los autores se han preguntado, "Si hay tan pocos profesores titulares, ¿cómo puede la falta de tenencia segura vía facultad ... (surgen) y tener voz en un sistema que está desmantelando su poder y Agencia (Kezar & Lester, 2011, pág. 296)"? Posteriormente, los autores han sugerido que el sindicalismo puede ser exactamente el tipo de actividad de base que podrían aportar efectivamente la facultad de la pasividad que han venido a abrazar, lo que

les permitiría desempeñar un papel eficaz, en lugar de uno en uno, los sindicatos han proporcionado más ampliamente jugado en el campus (Kezar & Lester, 2011).

La fórmula que Kezar y Lester Stein (2006) han propuesto para extender esa facultad y personal activismo y liderazgo del instituto educativo se mueve más allá de sus derechos profesionales relacionados a las condiciones de enseñanza y aprendizaje en sus campus. En su estudio, estos autores han mirado en la literatura y encontró que los expertos han creído cómo la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 ha situado tanto de trabajadores como de manejo tiene poca capacidad para tener tanto normales como profesional interacciones colegial. Por lo tanto, en opinión de Kezar y Lester Stein (2006) sigue siendo un modelo ineficaz para un profesorado profesional. Al mismo tiempo, en su examen de estos expertos' la literatura, los autores habían encontrado sugerencias de que las instituciones de educación superior que el profesorado se han vuelto cada vez más profesionales gestionados. Así, las consecuencias serían sugieren que quizá los sindicatos han sido mejores para crear una voz y una entrada para la toma de decisiones para la facultad en el entorno que existe. En la siguiente sección, la atención se centra en los interesados y su relación con la organizativa o institucional (incluida la educación superior) el liderazgo.

10. LOS INTERESADOS

Kipley y Lewis (2008) han explicado que en los últimos 20 años ha habido una aceptación general de que la distinción entre los fines de lucro (FP) y no-para-ganancia (NFP), las organizaciones y las instituciones se ha vuelto menos diferenciados (incluidas las de educación superior). Las consecuencias de esto ha significado un cambio se ha producido en el entorno de la organización PFN-un cambio drástico. Este liderazgo ha forzado a tener que abordar nuevas formas para dirigir la planificación estratégica, así como la formulación en nuevos caminos con nuevos retos. Se ha demostrado que esto no es diferente para las universidades privadas de artes liberales. Como es el caso de números de otros colegios y universidad, ha habido un enfoque en tres áreas estratégicas básicas que ha afectado a la función de liderazgo para determinar el éxito de la organización, que ha incluido la calidad del programa académico general, los recursos y la inscripción.

El crecimiento en la inscripción ha permanecido como un componente esencial de toda universidad porque ha indicado vivacidad deseada. La inscripción se ha evidenciado el crecimiento institucional energía, así como haber dado ayuda en las estrategias de contratación con la universidad como estudiantes entrantes' quiere ser asociado con un reconocido energético, vibrante y animado campus. Al mismo tiempo, el crecimiento ha demostrado a engendrar el crecimiento, mientras que en algún momento este tipo de energía será autosostenida (Kiple y Lewis, 2008).

Mientras dotaciones han representado una buena parte del equilibrio que colegios y universidades deben buscar objetivo ha logrado crear "interesados" en el seno de la población donante creer sus regalos tienen así, les ha dado un gran interés en el éxito de los resultados de la sostenibilidad de la universidad. Además, como ya se ha explicado por Kiple y Lewis (2008) ha puesto énfasis en la dimensión de la universidad éxito como consistente de la calidad general de los programas académicos. Comprensiblemente, esto ha significado que tanto los nuevos estudiantes así como a sus padres, y a los donantes potenciales, se han medido la calidad del programa académico de la universidad ofrece. Como cada año, las universidades han y continúan compitiendo por la parte superior el reconocimiento en publicaciones nacionales que tradicionalmente han Tasa de este campo. Este punto se ha basado en los números de las dimensiones que han incluido la calidad de programas académicos, el total de los gastos de los estudiantes, los profesores y los estudiantes, la relación de ubicación de recreación cercana y atracciones, así como muchas más variables para proporcionar futuros estudiantes con una lista completa de atributos deseables de la universidad o colegio ofrece un potencial de nuevos estudiantes en ayudarlos en su buena elección de asistir a una universidad concreta.

Dentro de los parámetros de la teoría, los investigadores interesados tienen comúnmente acordado que busca un objetivo ha sido lo que ha impulsado a los interesados las agendas y ha demostrado ser el marco fundamental en el éxito de una organización (Kiple y Lewis, 2008). Además, los autores han señalado que sigue siendo imprescindible para entender que la meta de interesados sólo ha sido central en el centro del poder en la determinación de sus tácticas para lograr sus objetivos. Ha sido y es, por lo tanto, sobre esta determinación del locus del poder, así como el interés en cualquier stakeholder singular o en un grupo que ha demostrado ser de vital importancia. Institución de educación

superior liderazgo eficaz también debe comprender su papel en el ejercicio de influencia y en la gestión de la posición de las partes interesadas relacionadas con la universidad o colegio. Esto apunta a la sostenibilidad, así como mantenerse al corriente de las nuevas tendencias que influyen en los interesados, ya sea calidad de instructores, estudiantes, o contribuciones de alumni u organizaciones.

Teniendo en cuenta los profundos efectos que los interesados tienen en el rendimiento de la organización, no darse cuenta de la naturaleza interconectada de los grupos interesados y el poder de influencia que tienen sobre una organización puede predeciblemente llevar a óptimo rendimiento o incluso el fracaso de la organización. Por lo tanto, es fundamental que durante el proceso de planificación estratégica, liderazgo de considerar los efectos de los diversos grupos interesados en el rendimiento, en el mismo sentido que la organización considera los efectos de la competencia y del entorno en el que compete. (Kipley y Lewis, 2008, pág. 101).

Si bien no ha habido una referencia específica en el Ambach (2006) El artículo acerca de los interesados y la importancia de la institución de educación superior relación de liderazgo a esta facción de su papel, sin embargo, esta Kipley y Lewis (2008) contribución ha proporcionado otras implicaciones en cuanto a los aspectos críticos de esta facción es parte de la razón para promover la formación profesional de estos líderes en la educación superior.

Al analizar lo escrito por Ambach (2016) el artículo, "La Educación para el Liderazgo "Fortune 300" de la educación: Para generar la inversión en desarrollo ejecutivo, debemos concentrar esfuerzos en los líderes que están sirviendo a la mayor concentración de estudiantes Low-Performing y en los líderes de un nuevo "Federal", Asociación para la enseñanza, el Sr. Ambach afirma" había proporcionado una referencia importante para los elementos teórico-conceptual que tienen relación con la planificación estratégica en el contexto universitario, por haber hecho hincapié en uno de sus principales componentes: la planificación estratégica y el proceso que lo sustenta. Análisis del porqué el proyecto propuesto de la correcta planificación estratégica y cómo se puede transformar una institución de educación superior en términos de mejora de la calidad de la educación se centra en las implicaciones de los resultados de Ambach (2016) la planificación estratégica como fundamento de beneficiar específicamente a los estudiantes y el logro de sus metas académicas. Cada aspecto de la anterior que ha sido presentado como categóricamente el marco de este episodio. La evaluación del proceso de la

utilización propuesta de adelantar las características profesionales de la institución de educación superior liderazgo a través de la aplicación de la lista Fortune 300, como se ha dicho en la anterior. La magnitud de ese resultado el avance de este tipo de liderazgo mejoraría cómo esas decisiones trabajaría para corregir cualquier injusticia social de modo que cada estudiante en cada distrito escolar, tiene la oportunidad de éxito académico y lo que se necesita para este tipo de planificación, toma de decisiones y el proceso que lo sustentan.

11. CONCLUSIONES

Ambach (2006) ha proporcionado con éxito la identificación de los principales problemas que han tenido y continúan afectando la calidad de la planificación estratégica de la institución de educación superior liderazgo eficaz en el número de áreas que sustentan los requisitos para una correcta planificación que garantiza el éxito del alumno-incluyendo el menor rendimiento escolar. En este sentido, el artículo había proporcionado claramente porqué la necesidad de desarrollo profesional de manera pragmática podría comenzar en el nivel de la base del liderazgo. Este había sido admitido en la anterior con referencias adicionales conectados a los diversos aspectos que han sido cubiertos en el artículo.

De lo mencionado en el artículo y el apoyo a la literatura de la investigación anterior que colaboraron las perspectivas que Ambach (2006) había presentado, hay una recurrente y aspecto concreto que ha abordado la necesidad de liderazgo y de mejora que se ha centrado en la necesidad de procesos de colaboración en la planificación. Si es el PBL método de instrucción, las necesidades de las partes interesadas, el adelanto en el diseño curricular, el liderazgo pedagógico que afectan las características de los maestros y su auto-eficacia, o el desafío permanente de apoyo financiero, los EE.UU. está sentado en un precipicio y su posición mundial como una nación que ha desarrollado las instituciones de educación superior y su capacidad de liderazgo que sea competitivo. El problema es real, y este es un momento crucial para realizar los cambios necesarios que el reconocido Ambach (2016) El artículo y el otro para apoyar la literatura ha presentado con éxito en el anterior.

Las realidades del siglo XXI que han afectado directamente la calidad de la educación en los EE.UU. continúe expandiéndose. El citado artículo y el apoyo a la literatura ha abordado la necesidad de mejora

de abajo arriba y de arriba hacia abajo. Debido a la restricción de la beca de la mencionada alineado con el tiempo y el espacio hay lagunas que existen en los anteriores relacionados con más específicamente definidos aspectos de lo que se ha presentado. No obstante, lo anterior es un resultado exitoso de haber examinado, explorado, analizado y discutido el problema que afecta la calidad del planeamiento que se necesita entre el liderazgo institucional de educación superior en América Latina y las sugerencias para mejorar esta situación ha sido presentada con éxito.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambach, G. (2006). Leadership Education for the 'Fortune 300' of Education: To Generate Investment in Executive Development, We Must Focus Efforts on Leaders Who Are Serving the Highest Concentration of Low-Performing Students and on Leaders of a New 'Federal' Partnership for Education, Mr. Ambach Avers. *Phi Delta Kappan*, 87(7). Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-145928079/leadership-education-for-the-fortune-300-of-education>
- Bo, Y. (2013). The Influence Study of Transformational Leadership in University on Teachers' Organizational Commitment: The Construction and Verification of a Theoretical Model. *Canadian Social Science*, 9(4), 126. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1P3-3091975391/the-influence-study-of-transformational-leadership>
- Dabas, D., & Pandey, N. (2015). Self-Efficacy and Optimism as a Predictor of Organizational Commitment among Academicians in Private and Public-Sector Institutions. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(1), 83. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1P3-3683404031/self-efficacy-and-optimism-as-a-predictor-of-organizational>
- Gamero-Burón, C., & Lassibille, G. (2018). Work Engagement among School Directors and Its Impact on Teachers' Behavior at Work. *The Journal of Developing Areas*, 52(2). Retrieved from <https://www.questia.com/read/1P4-1960923392/work-engagement-among-school-directors-and-its-impact>
- Houlihan, G. T. (2005). The Importance of International Benchmarking for U.S. Educational Leaders: One of the Best Ways for Educational Leaders in the U.S. to Improve Their Systems, Mr. Houlihan Suggests, Is to Be Open to Learning from the Approaches of Their Peers in Other Countries. *Phi*

- Delta Kappan*, 87(3). Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-142967403/the-importance-of-international-benchmarking-for-u-s>
- Kafele, B. K. (2015). *The Principal 50: Critical Leadership Questions for Inspiring Schoolwide Excellence*. Alexandria, VA: ASCD. Retrieved from <https://www.questia.com/read/124633251/the-principal-50-critical-leadership-questions-for>
- Kezar, A. J., & Lester, J. (2011). *Enhancing Campus Capacity for Leadership: An Examination of Grassroots Leaders in Higher Education*. Stanford, CA: Stanford University Press. Retrieved from <https://www.questia.com/read/120974673/enhancing-campus-capacity-for-leadership-an-examination>
- Kipley, D., & Lewis, A. O. (2008). Examining the Efficacy of the Multi-Rater Analysis Methodology as an Alternative Approach in Determining Stakeholder Power, Influence and Resistance. *Business Renaissance Quarterly*, 3(4), 101. Retrieved from Questia.
- Madsen, J., Schroeder, P., & Irby, B. J. (2014). Educational Reform and Leadership. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80(4), 23. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1P3-3399899331/educational-reform-and-leadership>
- Manthey, G. (2012, March-April). How Leaders Create Schools with High Collective Efficacy: Research Is Clear about What Is Needed to Lead a School Where the Best Teachers Demand to Be on the Leadership Team, and Students Know They Will Be Successful. *Leadership*, 41(4), 23. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-284937506/how-leaders-create-schools-with-high-collective-efficacy>
- Martin, J., & Samels, J. E. (2008, August). Star Schools of Education: Launching Pads for Tomorrow's Educators. *University Business*, 11(8), 23. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-183490280/star-schools-of-education-launching-pads-for-tomorrow-s>
- Reese, S. (2004, May). Never Stop Growing: Learning Is a Lifelong Process. That's Something Career and Technical Educators Are Always Telling Their Students, but through Their Professional Development Activities They Are Also Practicing What They Are Preaching. *Techniques*, 79(5), 32. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-117038463/never-stop-growing-learning-is-a-lifelong-process>

- Stein, S. J. (2006). Transforming Leadership Programs: Design, Pedagogy, and Incentives: In Order to Prepare Administrators to Lead Schools That Provide Educational Opportunities for All, Ms. Stein Argues, Ed Schools Need to Make Three Critical Changes. *Phi Delta Kappan*, 87(7). Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-145928081/transforming-leadership-programs-design-pedagogy>
- Eddy, P. M. (2005). University Leadership in Urban School Renewal. *Journal of Higher Education*, 76(4), 482. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-135222297/university-leadership-in-urban-school-renewal>
- Wheelan, B. S. (2009, June 11). Colleges and Universities Must Not Rest on Their Laurels: Institutions Must Gear Up to Face New Challenges, Such as Ensuring Campus Security, Keeping Up with Technology and Maintaining Quality. *Diverse Issues in Higher Education*, 26(9), 66. Retrieved from <https://www.questia.com/read/1G1-202365401/colleges-and-universities-must-not-rest-on-their-laurels>