



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO

PROYECTO

**“Optimización de Criterios para la Selección de Talento Humano en la Escuela de
Danza “Éter Dance Studio”: Un Enfoque de Liderazgo Educativo.”**

Estudiante:

Diana Gabriela Uquillas Díaz

Asignatura:

Proyecto de investigación en liderazgo y gestión educativa

Docente:

MSc. Nanci Barrios, PhD

QUITO – ECUADOR

ENERO 2024

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
Procesos Administrativos	11
Talento humano.....	13
Liderazgo	16
Definiciones de liderazgo	16
Estilos de Liderazgo	17
Liderazgo Educativo	19
Escuelas de danza.....	21
METODOLOGÍA	24
Técnica de investigación	27
Informantes Clave: Profundización y Criterios de Selección.....	28
Tabla de Categorías Previas.....	29
Población y Muestra.....	29
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
Técnica de análisis de datos.....	31
ANÁLISIS DE DATOS.....	31
Análisis Cualitativo	31
Categorización	31
Estructuración	49
Triangulación	51
Análisis Cuantitativo	67
Discusión de resultados	71
LA PROPUESTA.....	73
Propósito.....	73
Justificación	73
Estructura.....	73
Fases	74
Propuesta	75
Factibilidad de la Propuesta.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
Tabla 2	38
Tabla 3	45
Tabla 4	51
Tabla 5	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	49
Figura 2	67
Figura 3	67
Figura 4	68
Figura 5	69
Figura 6	70

RESUMEN

En la gestión administrativa, la selección de talento humano es esencial. Este término abarca a colaboradores, especialistas y profesionales que, al cumplir con un perfil específico, desempeñan roles clave para alcanzar metas institucionales. En el contexto de las escuelas de danza, que fomentan este arte como expresión y disciplina académica, la selección de personal asegura que los profesionales seleccionados se conviertan así en pilares esenciales en la formación artística y personal de los bailarines. A tal efecto, la presente investigación que pretende optimizar los criterios para selección de talento humano de la escuela de danza “Éter Dance Studio”, se desarrolló bajo la ruta mixta, por tal motivo, se realizó considerando dos momentos, uno cualitativo y otro cuantitativo. En cuanto al enfoque cualitativo se desarrolló bajo el método hermenéutico a través de una entrevista aplicada al personal docente y

administrativo de la escuela, mientras que para el enfoque cuantitativo a través de la encuesta, se utilizó un análisis estadístico descriptivo. Entre los hallazgos obtenidos, se destaca la importancia de un proceso de selección integral y un liderazgo que fomenta el trabajo en equipo y la inspiración. La ética profesional es fundamental, promoviendo la integridad y el respeto. Aunque hay consensos, se observa variabilidad en las respuestas, evidenciando perspectivas individuales y desconocimiento del proceso de selección.

Palabras Clave: Talento humano, criterios de selección, liderazgo educativo, gestión.

ABSTRACT

In administrative management, the selection of human talent is crucial. This term encompasses collaborators, specialists, and professionals who, by meeting specific criteria, play key roles in achieving institutional goals. In the context of dance schools, which promote dance as both an artistic expression and an academic discipline, personnel selection ensures that chosen professionals become essential pillars in the artistic and personal development of dancers. To this end, this research, aiming to optimize criteria for human talent selection at "Éter Dance Studio," was conducted using a mixed-methods approach. The qualitative aspect employed a hermeneutic method through interviews with school staff, while the quantitative aspect, utilizing descriptive statistical analysis, relied on surveys. Among the findings, emphasis is placed on the importance of a comprehensive selection process and leadership that encourages teamwork and inspiration. Professional ethics are fundamental, advocating for integrity and respect. While there is agreement on many aspects, variability in responses is observed, indicating individual perspectives and a lack of understanding of the selection process.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos, la organización de las diferentes actividades del hombre ha sido de vital importancia. Desde que el hombre aparece en la faz de la tierra, ha tenido la imperiosa necesidad de estructurar acciones, su vida cotidiana y demás actividades a través de, entre otras cosas, la planificación y la gestión de todo su desempeño. A tal efecto, las organizaciones son definidas por expertos en el campo como Chiavenato (2009) como aquel conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de lograr propósitos comunes. De esta manera, las actividades cotidianas del hombre, así como la estructura y desempeño de las organizaciones, han tenido un elemento clave y fundamental: la sistematización de elementos para lograr los objetivos y metas propuestos.

En términos de organización, los procesos administrativos representan el conjunto de acciones y actividades que el líder, junto con los colaboradores, debe desempeñar. Según datos del año 2020 (Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua), “el proceso administrativo es un flujo continuo que permite la correcta administración de cualquier organización. Al realizarse en secuencia los procesos administrativos resulta de gran relevancia para alcanzar los objetivos que se plantean.” Los procesos administrativos están caracterizados por la planeación, organización, dirección y control. Dentro de estos procesos, la dirección y control son etapas donde el gerente debe cumplir con el seguimiento, la orientación, pero, además, la planificación y la visualización del conjunto del proyecto y actividades.

En este contexto, la dirección se presenta como una etapa preponderante para los líderes, ya que a través de ella se debe:

Obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa. Esta acción implica mandar, influir y

motivar a los empleados para que efectúen tareas fundamentales. La relación y el tiempo son indispensables para las actividades de la dirección. En esta etapa se ve la relación de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de persuadir a los demás de que se les unan para lograr el futuro deseado, surge de los pasos de la planificación y la organización. (García, 2018)

Una función esencial en la parte administrativa organizacional es la selección de talento humano. El talento humano se define como el conjunto de colaboradores, personas o especialistas y profesionales que, atendiendo a unas características y a un perfil organizacional, desempeñan un conjunto de roles y funciones con el fin de lograr objetivos y metas institucionales. El talento humano se constituye, así, como la selección de los profesionales y colaboradores que han de cumplir con las “capacidades y aptitudes a fin de sacar todo su potencial y entregar lo mejor de sí misma a las actividades laborales asignadas; pues es importante, para la productividad y el éxito de la organización, no solo hacer uso eficiente de los recursos disponibles sino también que el trabajador se sienta conforme y contento con lo que realiza en su accionar diario.” (Díaz & Quintana, 2021)

En esta perspectiva, el talento humano es un activo importante en las organizaciones y contribuye significativamente en la ventaja competitiva en los procesos de planificación de documentos de gestión, toma de decisiones para mejorar los procesos y elevar los niveles de calidad del servicio (Bortnikas, 2017).

Sin embargo, a pesar de que la selección de talento humano en las diferentes instituciones debe atender a un perfil, un criterio y a estándares previamente establecidos, existen casos donde los elementos a considerar no responden a necesidades reales. En algunas ocasiones, las personas

o colaboradores que forman parte de la institución no cumplen con las características ni con los requerimientos exigidos (Santander & Lara, 2023).

En el ámbito educativo, el liderazgo es esencial, constituyendo la guía y orientación que, a través de una planificación y procesos administrativos, dará cumplimiento y éxito a diferentes metas educativas y objetivos institucionales. El líder educativo desempeña un papel fundamental al establecer una visión clara para la institución, fomentar un entorno de aprendizaje positivo y motivador, y coordinar eficientemente los recursos disponibles.

Además, el liderazgo educativo implica la toma de decisiones estratégicas que impactan directamente en la calidad de la enseñanza y el desarrollo integral de los estudiantes. El líder no solo establece políticas y procedimientos, sino que también inspira a educadores y alumnos, fomentando un compromiso activo con el aprendizaje y el crecimiento personal.

En este contexto, el líder educativo actúa como un agente de cambio, adaptándose a las necesidades evolutivas del sistema educativo y promoviendo innovaciones pedagógicas. La implementación efectiva de procesos administrativos y una gestión planificada son esenciales para garantizar el funcionamiento eficaz de la institución educativa, desde la asignación eficiente de recursos hasta la evaluación constante de programas y métodos de enseñanza.

En este orden de ideas, algunas investigaciones han girado su atención en torno a los criterios para la selección del talento humano, dada la importancia de este tema en las organizaciones. Un ejemplo es la investigación de Santander y Lara quienes, en el año 2023, realizaron un estudio sobre el liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano, en el cual el objetivo fue “analizar el liderazgo en el campo organizacional dentro del contexto humano,

considerando la importancia del talento humano, las emociones, los conocimientos y la personalización del liderazgo” y se concluyó que “el liderazgo en el ámbito organizacional es fundamental para influir en los demás y adaptarse a las necesidades de la organización”

Atendiendo a las ideas expuestas y a la problemática mencionada, la selección de talento humano es crucial en el ámbito educativo y en todas las áreas y organizaciones de las diferentes disciplinas.

Las escuelas de danza son consideradas instituciones que tienen como propósito desarrollar el arte a través de la enseñanza y la práctica de diversas disciplinas dancísticas, siendo una institución educativa. El líder de este tipo de institución debe contar con competencias en la selección de talento y cultura, de manera que el profesional o colaborador que esté allí, además de tener conocimientos de danza y arte, cumpla con altos estándares de ética, compromiso y pasión por transmitir los fundamentos de la danza a los estudiantes. Asimismo, es esencial que el líder fomente un ambiente inclusivo y estimulante que permita a los estudiantes desarrollar su creatividad, expresión y habilidades técnicas, promoviendo así un crecimiento integral en el ámbito artístico y personal.

Así, la selección de talento humano en una escuela de danza no solo garantiza una educación de calidad, sino que también contribuye significativamente al crecimiento, desarrollo y éxito de los estudiantes en el mundo de la danza. Los profesionales bien elegidos actúan como pilares fundamentales en la formación artística y personal de los bailarines.

Lamentablemente, no todos los líderes manejan criterios de selección, y en algunos casos, el departamento de talento humano carece de los mismos. Esto evidencia la improvisación en la planificación, selección de perfiles y, por supuesto, trae consecuencias negativas, ya que los

colaboradores que forman parte de algunas organizaciones, en este caso específico de danza, no tienen los conocimientos requeridos para hacer frente a las exigencias artísticas y pedagógicas. La falta de un proceso de selección riguroso puede resultar en un equipo desbalanceado, con carencias en habilidades fundamentales, afectando no solo la calidad de la enseñanza y la dirección artística, sino también el ambiente dentro de la institución. Esto subraya la importancia crítica de implementar procesos de selección basados en criterios claros y específicos, asegurando que los profesionales involucrados estén debidamente capacitados y alineados con la visión y misión de la escuela de danza, contribuyendo así al éxito y desarrollo sostenible de la institución.

De ahí que se realice la presente investigación, que busca aportar una propuesta de criterios de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio" desde el liderazgo educativo para la optimización del personal y colaborador que formará parte de esta institución. Esta propuesta representaría la optimización de los procesos de selección de talento humano, garantizando la identificación y captación de individuos altamente calificados y comprometidos con la visión y misión de la escuela de danza. A través de un enfoque centrado en el liderazgo educativo, se pretende no solo evaluar las habilidades técnicas y artísticas de los posibles integrantes del equipo, sino también su capacidad para fomentar un ambiente colaborativo y enriquecedor para los estudiantes. La implementación de estos criterios de selección no solo fortalecerá la calidad del personal en términos de habilidades y conocimientos, sino que también contribuirá a la construcción de una comunidad educativa sólida y cohesionada. Además, al optimizar los procesos de selección, se busca mejorar la retención del talento, promoviendo un entorno laboral que impulse el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, generando así un impacto positivo en la excelencia educativa de "Éter Dance Studio".

A tal efecto, este estudio queda delimitado bajo las siguientes interrogantes:

¿Cómo se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza “Éter Dance Studio”?

¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza “Éter Dance Studio” para la selección de talento humano?

¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la mencionada institución? Para dar respuesta a estas interrogantes, se plantean los siguientes objetivos.

Para dar respuestas a estas inquietudes investigativas se plantean los siguientes objetivos de investigación;

Valorar cómo se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza “Éter Dance Studio”

Develar las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza “Éter Dance Studio” para la selección de talento humano.

Interpretar la concepción de liderazgo educativo que tienen el directivo y colaboradores de la escuela de danza “Éter Dance Studio”.

Identificar la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la mencionada institución.

A partir de las ideas expuestas, mencionar la relevancia de este estudio implica describir el impacto y los aportes que la misma genera a la sociedad y a la ciencia desde el punto de vista social, dado que la escuela de danza “Éter Dance Studio” atiende a un proceso educativo y de manera muy específica, al arte. En la medida en que el funcionamiento de la institución donde se desarrolla este estudio mejore sus procesos administrativos y en especial la selección de

talento humano en ese mismo orden de ideas esta institución cumplirá con su función social, con sus objetivos y metas institucionales.

Desde el punto de vista institucional dado que tiene aportes que beneficiaran a la institución en relación al establecimiento de criterios y estándares claramente definidos para la selección del talento humano atendiendo a los perfiles reales y a las características profesionales según las necesidades de las funciones que vayan desarrollando, de tal manera que esta propuesta o programa que se presenta o se elabora optimizara no solo la selección de talento humano sino también el desarrollo de toda la institución, dado que los profesionales y colaboradores integrados a la misma darán respuesta fehaciente, idónea y oportuna a las funciones y requerimientos de la misma.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Procesos Administrativos

Los procesos administrativos son un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que el líder, junto con los colaboradores, deben desempeñar dentro de una organización con el fin de alcanzar objetivos específicos. Estos procesos son fundamentales para el buen funcionamiento y la eficiencia de cualquier entidad, ya sea una empresa, una institución gubernamental, una organización sin fines de lucro, entre otros. Según datos del año 2020 (Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua), “el proceso administrativo es un flujo continuo que permite la correcta administración de cualquier organización. Al realizarse en secuencia los procesos administrativos resulta de gran relevancia para alcanzar los objetivos que se plantean.”

Los procesos administrativos tradicionalmente se dividen en cuatro funciones principales, conocidas como las funciones administrativas de Fayol, que de acuerdo con Chiavenato (2015) en su libro *Introducción a la teoría general de la Administración* está conformado de la siguiente manera:

- 1. Planificación:** Es el proceso mediante el cual se determinan objetivos organizacionales, la formulación de estrategias y la elaboración de planes para alcanzar metas específicas. La planificación proporciona una guía para la toma de decisiones futuras y establece la dirección general de la organización para guiarla hacia el logro de sus metas (Chiavenato, 2015).
- 2. Organización:** Se refiere a la estructuración de los recursos disponibles, como personas, equipos, y recursos financieros, de manera eficiente para lograr los objetivos establecidos durante la fase de planificación. Incluye la asignación de tareas, la creación de estructuras organizativas y la coordinación de actividades afines y establecer líneas de autoridad y responsabilidad (Chiavenato, 2015).
- 3. Dirección o liderazgo:** Consiste en influir y guiar a las personas para que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Es el proceso de guiar, motivar y liderar a los miembros de la organización para que trabajen de manera efectiva y alcancen su máximo potencial, a través de la comunicación asertiva, la toma de decisiones y la resolución de conflictos (Chiavenato, 2015).

En este contexto, la dirección se presenta como una etapa preponderante para los líderes, ya que a través de ella se debe:

Obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa. Esta acción implica mandar, influir y motivar a los empleados para que efectúen tareas fundamentales. La relación y el tiempo son indispensables para las actividades de la dirección. En esta etapa se ve la relación de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de persuadir a los demás de que se les unan para lograr el futuro deseado, surge de los pasos de la planificación y la organización. (García, 2018)

- 4. Control:** Implica medir y evaluar el desempeño real de la organización en comparación con los estándares establecidos durante la fase de planificación. Si se identifican desviaciones, se toman medidas correctivas para ajustar el rumbo y garantizar que la organización se mantenga en la dirección correcta hacia sus metas (Chiavenato, 2015).

Estas funciones son iterativas y se llevan a cabo de manera continua para adaptarse a los cambios en el entorno y garantizar la eficacia y eficiencia de la organización a lo largo del tiempo. La gestión exitosa de estos procesos administrativos es esencial para el logro de los objetivos organizacionales y el mantenimiento de un funcionamiento efectivo.

Talento humano

Una función esencial en la parte administrativa organizacional es la selección de talento humano. El talento humano se define como el conjunto de colaboradores, personas o especialistas y profesionales que, atendiendo a unas características y a un perfil organizacional, desempeñan un conjunto de roles y funciones con el fin de lograr objetivos y metas

institucionales. El talento humano se constituye, así, como la selección de los profesionales y colaboradores que han de cumplir con las “capacidades y aptitudes a fin de sacar todo su potencial y entregar lo mejor de sí misma a las actividades laborales asignadas; pues es importante, para la productividad y el éxito de la organización, no solo hacer uso eficiente de los recursos disponibles sino también que el trabajador se sienta conforme y contento con lo que realiza en su accionar diario.” (Díaz & Quintana, 2021)

En esta perspectiva, el talento humano es un activo importante en las organizaciones y contribuye significativamente en la ventaja competitiva en los procesos de planificación de documentos de gestión, toma de decisiones para mejorar los procesos y elevar los niveles de calidad del servicio (Bortnikas, 2017).

La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos (RRHH) o gestión de personal, se ocupa de planificar, reclutar, seleccionar, capacitar, motivar, retener y evaluar a los empleados de una organización. La gestión efectiva del talento humano busca aprovechar al máximo el potencial de cada individuo para contribuir al logro de los objetivos y metas organizacionales (Díaz & Quintana, 2021). Algunas áreas clave dentro de la gestión del talento humano incluyen:

- 1. Reclutamiento y Selección:** Proceso de identificación, atracción y elección de candidatos con las habilidades y cualidades necesarias para ocupar puestos en la organización (Díaz & Quintana, 2021).
- 2. Desarrollo y Capacitación:** Actividades destinadas a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, proporcionándoles oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional (Díaz & Quintana, 2021).

3. **Evaluación del Desempeño:** Proceso para medir y evaluar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos, con el objetivo de brindar retroalimentación y orientación para el crecimiento y mejora continua (Díaz & Quintana, 2021).
4. **Motivación y Compensación:** Estrategias para incentivar y reconocer el buen desempeño, incluyendo aspectos como salarios, beneficios, programas de incentivos y desarrollo de carreras (Díaz & Quintana, 2021).
5. **Gestión del Clima Laboral:** Fomentar un entorno de trabajo positivo y saludable, promoviendo la comunicación efectiva, la colaboración y el bienestar de los empleados (Díaz & Quintana, 2021).

La gestión efectiva del talento humano es crucial para establecer y mantener una fuerza laboral comprometida, productiva y alineada con los objetivos organizacionales. Por consiguiente, es imperativo que los procesos de reclutamiento y selección de personal estén adecuadamente estructurados para colocar a las personas idóneas en las posiciones correctas. La optimización del desempeño diario es esencial, ya que la verdadera productividad de una empresa radica en el gusto que cada stakeholder siente por sus responsabilidades asignadas. La aplicación efectiva de conocimientos, experiencias y el desarrollo pleno de la capacidad intelectual y creativa de cada individuo contribuyen a un rendimiento elevado. Este rendimiento, a su vez, genera resultados que cumplen con las expectativas de la gerencia y satisfacen los requisitos específicos de la organización (Díaz & Quintana, 2021).

Liderazgo

El liderazgo es un tema complejo y multifacético que ha sido estudiado y abordado por numerosos teóricos y expertos en el campo de la psicología, la sociología y la administración.

Definiciones de liderazgo

- Para Aguirre et al. (2016), “El liderazgo es la capacidad de influir en los demás para el alcance de los objetivos”.
- Por otro lado, para Vásquez et al. (2014), “el liderazgo es una habilidad que necesita ser aprendida y es una cualidad que debe ser desarrollada”. Ser líder no es algo innato, por el contrario, requiere del desarrollo de ciertas habilidades y capacidades que deben ser aprendidas por la persona; es decir, la persona debe aprender a tener y utilizar el liderazgo.
- De acuerdo a Çalış y Büyükakinci (2019) “la persona que utiliza su influencia, capacidad y conocimiento para guiar a los grupos en el logro de estos objetivos se define como líder”.

La función del liderazgo se vincula con fomentar el crecimiento tanto a nivel organizacional como individual dentro de la empresa. Facilita el desarrollo de habilidades y competencias en todos los miembros del equipo, y para lograrlo, es esencial que el líder posea aptitudes sociales y cognitivas que le permitan contribuir, gestionar y potenciar equipos de trabajo eficaces. Las organizaciones buscan cultivar colaboradores con habilidades de liderazgo que amplíen sus capacidades para analizar el entorno y fortalezcan la transformación interna, de manera que puedan abordar de manera efectiva las diversas demandas y exigencias del entorno. (Aguirre, Serrano, & Sotomayor, 2016).

El liderazgo, como capacidad inherente a un individuo, posee el potencial de generar impactos significativos tanto en los colaboradores como en la empresa. En este sentido, se observan diversos "estilos de liderazgo" que pueden desencadenar consecuencias negativas, como la rotación del personal o la disminución de la productividad. Asimismo, existen estilos de liderazgo que tienen el poder de generar resultados positivos, tales como la mejora de la eficiencia del trabajo en equipo, la promoción de un clima laboral positivo y el aumento del compromiso laboral entre los trabajadores (Geraldo, Mera, & Rocha, 2020).

Estilos de Liderazgo

Los diferentes "estilos de liderazgo" pueden ser identificados a través de sus características distintivas, filosofía subyacente y el conjunto de habilidades específicas de la gestión que los define. Las características de estos estilos delinean la importancia del líder en el logro del rendimiento, mientras que la filosofía determina la manera en que el líder ejerce influencia sobre las personas y su respectivo papel en la dinámica. Las habilidades agrupan las competencias de gestión que son características de un liderazgo particular (Escandon & Hurtado, 2016). El estilo de liderazgo constituye parte de los patrones de comportamiento que son observados por los demás, tanto desde la perspectiva externa como desde la interna del líder en función de su posición y desempeño. Este factor influye en cómo los miembros del equipo responden y llevan a cabo las acciones que se les encomiendan. (Rodríguez, Pedraja, & Ganga, 2017).

A continuación, estos son algunos de los estilos de liderazgo con los que podemos encontrarnos en la práctica, los líderes a menudo combinan elementos de varios estilos según la situación y las necesidades específicas de su equipo u organización (Arias, 2021):

- 1. Liderazgo Autocrático:** El líder autocrático toma decisiones de manera centralizada y ejerce un control total sobre las acciones del equipo. Se espera una obediencia estricta a las directrices del líder, sin mucha participación en la toma de decisiones por parte de los miembros del equipo (Arias, 2021).
- 2. Liderazgo Democrático:** En este estilo, se fomenta la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones. El líder democrático busca la colaboración y valora las opiniones de los demás, promoviendo un ambiente de trabajo donde las ideas son compartidas y discutidas antes de llegar a conclusiones (Arias, 2021).
- 3. Liderazgo Transformacional:** El líder transformacional inspira y motiva a los miembros del equipo para alcanzar metas más allá de sus expectativas individuales. Este estilo de liderazgo busca impulsar cambios significativos, fomentar la innovación y desarrollar el potencial máximo de cada miembro del equipo (Arias, 2021).
- 4. Liderazgo Transaccional:** En el liderazgo transaccional, se establecen acuerdos y transacciones claras entre el líder y los seguidores. Se enfoca en recompensar o corregir el desempeño según se cumplan ciertos criterios predefinidos. Este estilo se basa en el principio de intercambio y recompensa (Arias, 2021).

5. **Liderazgo Carismático:** Los líderes carismáticos destacan por su personalidad magnética y su capacidad para inspirar y cautivar a los demás. Su carisma influye en la motivación y dedicación de los seguidores, quienes son atraídos por la visión y la personalidad del líder (Arias, 2021).

6. **Liderazgo Situacional o Contingente:** Este enfoque se adapta a las circunstancias y demandas específicas de cada situación. El líder evalúa las necesidades del equipo y ajusta su estilo de liderazgo según las condiciones variables, ya sea proporcionando dirección clara o permitiendo más autonomía según sea necesario (Arias, 2021).

7. **Liderazgo Laissez-Faire:** En este estilo, el líder adopta un enfoque de "dejar hacer". Da a los miembros del equipo un alto grado de autonomía y libertad para tomar decisiones. Este estilo es efectivo cuando el equipo es altamente competente y no requiere una supervisión constante (Arias, 2021).

Cada estilo de liderazgo tiene sus ventajas y desafíos, y su eficacia puede depender del contexto, la naturaleza del equipo y los objetivos específicos de la organización.

Liderazgo Educativo

El liderazgo educativo, entendido como el conjunto de habilidades y prácticas en el ámbito educativo, desempeña un papel esencial en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Este liderazgo guía, planifica y coordina eficientemente los recursos disponibles para fomentar un entorno de aprendizaje positivo y motivador. Además, implica la

toma de decisiones estratégicas que impactan directamente en la calidad de la enseñanza y el desarrollo integral de los estudiantes (Manríquez & Reyes, 2022).

En este contexto, el líder educativo actúa como un agente de cambio, adaptándose a las necesidades evolutivas del sistema educativo y promoviendo innovaciones pedagógicas. La gestión efectiva de procesos administrativos, incluyendo la asignación eficiente de recursos y la evaluación constante de métodos de enseñanza, es crucial para garantizar el funcionamiento eficaz de la institución educativa.

La eficacia del líder educativo se refleja no solo en la implementación de políticas y procedimientos, sino también en su capacidad para inspirar a educadores y alumnos, fomentando un compromiso activo con el aprendizaje y el crecimiento personal. Esta influencia positiva se extiende a la contratación y supervisión del personal docente, asegurando que estén cualificados, apasionados y alineados con la visión institucional (Manríquez & Reyes, 2022).

La gestión de recursos es una responsabilidad clave del líder educativo, quien toma decisiones estratégicas sobre presupuestos, personal, instalaciones y materiales educativos. Además, el líder educativo desempeña un papel fundamental en el desarrollo de habilidades de gestión de recursos en el personal, brindando capacitación y apoyo para optimizar el uso de los recursos disponibles (Manríquez & Reyes, 2022).

En resumen, el liderazgo educativo es esencial para el éxito y el crecimiento continuo de las instituciones educativas, ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. Un líder educativo efectivo contribuye

significativamente al establecimiento de una cultura de aprendizaje positiva y al éxito general de la institución.

Escuelas de danza

Las escuelas de danza son instituciones educativas dedicadas a la formación y desarrollo de habilidades en el arte del baile. Ofrecen una amplia variedad de estilos y disciplinas, desde danza clásica y contemporánea hasta bailes latinos, folclóricos y urbanos. Estas instituciones brindan a los estudiantes las herramientas necesarias para perfeccionar su técnica, expresar su creatividad y enriquecer su comprensión del lenguaje corporal (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).

En Ecuador, el mundo de la danza ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. El país cuenta con una vibrante comunidad de bailarines y coreógrafos que han contribuido al desarrollo y promoción de esta forma de arte. Las escuelas de danza en Ecuador se esfuerzan por ofrecer programas de formación de alta calidad, abarcando desde la danza clásica y contemporánea hasta estilos tradicionales ecuatorianos.

La escuela de danza “Éter Dance Studio”, fue fundada en la ciudad de Quito el 04 octubre del 2021 con el propósito de brindar educación, entrenamiento y un espacio para que niños, jóvenes y adultos conecten con su cuerpo, exploren y se desarrollen en el arte de la danza, ya sea como actividad recreativa, expresión artística o preparación para una carrera profesional en este campo. Se imparten clases de diferentes estilos, desde el Ballet Clásico hasta el Fitness Dance, con los cuales se busca fomentar la creatividad y el desarrollo integral de sus alumnos a través de este arte.

La misión de “Éter Dance Studio” es brindar un entorno inspirador y enriquecedor donde cada individuo pueda descubrir su pasión por el movimiento y el arte. Con un enfoque particular en los niños, busca cultivar la autoexpresión, la confianza en sí mismos y la pasión por la danza desde temprana edad. A través de la enseñanza de diversas disciplinas de baile y la promoción de valores como la colaboración y creatividad, aspiran a formar bailarines talentosos y seres humanos empoderados que contribuyan positivamente a la sociedad. Están dedicados a construir un legado de excelencia artística y desarrollo personal que perdure en el tiempo y enriquezca las vidas de sus alumnos y de la comunidad en general.

Las escuelas de danza al igual que cualquier otro tipo de institución requieren ser gestionadas apropiadamente, es así que la selección de talento humano en la formación y desarrollo de una escuela de danza es crucial por varias razones (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010):

- **Experiencia y expertise:** La selección cuidadosa de profesores y personal administrativo con experiencia y conocimientos sólidos en el campo de la danza asegura que los estudiantes reciban una educación de alta calidad ya que los profesionales con experiencia pueden transmitir técnicas, conocimientos teóricos y habilidades prácticas de manera efectiva (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).
- **Inspiración y modelo a seguir:** Los instructores y el personal de una escuela de danza actúan como modelos a seguir para los estudiantes. Su pasión, dedicación y ética de trabajo sirven como fuente de inspiración y motivación para los jóvenes bailarines que buscan alcanzar sus metas artísticas (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).
- **Diversidad de enfoques y estilos:** Contar con un equipo diverso de profesores con diferentes especializaciones y enfoques en la danza permite a los estudiantes explorar

una amplia gama de estilos y técnicas. Esto enriquece su formación y les brinda la oportunidad de descubrir y desarrollar sus propias preferencias y habilidades (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).

- **Adaptación a las necesidades individuales:** Cada estudiante tiene habilidades y necesidades diferentes. Un equipo de talento humano bien seleccionado puede identificar y abordar estas diferencias de manera efectiva, proporcionando apoyo personalizado y oportunidades de crecimiento a cada estudiante (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).
- **Fomento de un ambiente positivo y motivador:** Los profesores y el personal de la escuela desempeñan un papel importante en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y en el fomento de la confianza y autoestima de los estudiantes. Esto es fundamental para el desarrollo artístico y personal de los bailarines (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).
- **Desarrollo de redes y oportunidades profesionales:** Un equipo de talento humano bien conectado en la industria de la danza puede abrir puertas a oportunidades profesionales para los estudiantes, como audiciones, colaboraciones y participación en eventos artísticos (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).

Las escuelas de danza son consideradas instituciones que tienen como propósito desarrollar el arte a través de la enseñanza y la práctica de diversas disciplinas dancísticas, siendo una institución educativa. El líder de este tipo de institución debe contar con competencias en la selección de talento y cultura, de manera que el profesional o colaborador que esté allí, además de tener conocimientos de danza y arte, cumpla con altos estándares de ética, compromiso y pasión por transmitir los fundamentos de la danza a los estudiantes. Asimismo, es esencial que el líder fomente un ambiente inclusivo y estimulante que permita a los estudiantes desarrollar

su creatividad, expresión y habilidades técnicas, promoviendo así un crecimiento integral en el ámbito artístico y personal (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010).

En el contexto específico de una escuela de danza se podrían abordar varios desafíos y cuestiones relacionadas con la selección de talento humano los cuales incluyen criterios de selección poco claros o no optimizados, la falta de adaptabilidad a las necesidades cambiantes, dificultades en la identificación de talentos específicos en el ámbito de la danza, la falta de atención al liderazgo educativo, y la posibilidad de impactos negativos en la calidad de la enseñanza y la satisfacción de estudiantes y padres. Además, se destaca la importancia de la competencia en el mercado de la danza y la necesidad de estrategias efectivas para atraer y retener talento de calidad en este contexto. La investigación propone revisar los procesos de selección existentes, identificar las necesidades específicas de la escuela y aplicar estrategias de liderazgo educativo para mejorar la calidad del personal seleccionado.

Así, la selección de talento humano en una escuela de danza no solo garantiza una educación de calidad, sino que también contribuye significativamente al crecimiento, desarrollo y éxito de los estudiantes en el mundo de la danza. Los profesionales bien elegidos actúan como pilares fundamentales en la formación artística y personal de los bailarines.

METODOLOGÍA

La metodología de la presente investigación que pretende optimizar los criterios para selección de talento humano de la escuela de danza “Éter Dance Studio”, tiene ruta mixta, por tal motivo, se realizó considerando dos momentos, uno cualitativo y otro cuantitativo.

Según Pereira (2011), el enfoque mixto representa el nivel más alto de integración entre los enfoques cuantitativo y cualitativo, ya que ambos se mezclan o combinan en todo el proceso de investigación o, al menos, en la mayoría de sus etapas. En concordancia con Di Silvestre (2015), los estudios mixtos se basan en una estrategia de investigación que permite la combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas, conocida como multi métodos, métodos mixtos o triangulación metodológica. Estos estudios abordan una única investigación para responder a preguntas de investigación o verificar hipótesis, fortaleciendo la formulación teórica sobre su validez y los procedimientos de triangulación en relación con la convergencia o corroboración de los datos recolectados e interpretados sobre el mismo fenómeno, incluso utilizando métodos de recolección e interpretación diferentes.

En la misma línea, Bezanilla et al. (2018) explican que los estudios mixtos se refuerzan epistemológicamente al permitir que el investigador incorpore datos como imágenes, narraciones o expresiones verbales de los actores, lo cual aporta mayor significado a los datos numéricos. Esto posibilita obtener una evidencia más sólida y una comprensión más profunda de los fenómenos, facilitando así el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos. Además, señalan que los estudios mixtos pueden adoptar dos enfoques: uno con modelo mixto, donde se combinan métodos cuantitativos y cualitativos en la misma etapa o fase de la investigación, y otro con método mixto, en el cual los métodos cuantitativos se emplean en una etapa o fase, mientras que los cualitativos se utilizan en otra.

Como se ha mencionado, la ruta mixta en investigación implica la integración de métodos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio, permitiendo una comprensión más completa y holística del fenómeno investigado. Seguidamente se describe cada uno de ellos:

El primer momento de esta investigación, fue desarrollado bajo las características del enfoque cualitativo, que según Durán (2017), se caracteriza por ser inductivo y seguir un diseño de investigación flexible. En este enfoque, el conocimiento se adquiere a través de la aplicación

de una metodología que permite al investigador percibir el escenario y a las personas de manera holística, considerándolos como un todo. El investigador se vuelve sensible a los impactos que estos elementos generan en las personas objeto de estudio, ya que comprende a dichas personas dentro de sus propios marcos de referencia. En el enfoque cualitativo, se valoran todas las perspectivas y se orienta hacia una caracterización humanista.

En concordancia, Di Silvestre (2015) argumenta que lo cualitativo se centra en la fenomenología y la comprensión, basándose en la observación natural sin control. Este enfoque es subjetivo y realiza inferencias a partir de datos obtenidos mediante exploración, inducción y descripción orientada hacia la obtención de datos ricos y profundos que no son generalizables, sino holísticos y derivados de la realidad dinámica. Además, se destaca la propensión a establecer una comunicación cercana con los sujetos de estudio.

El empleo del enfoque cualitativo en este estudio, surge de la necesidad de la autora de establecer una conexión más estrecha con los informantes y no depender exclusivamente de la información proporcionada a través de la encuesta y los instrumentos aplicados. Con este propósito y siguiendo los principios del enfoque cualitativo en investigación educativa, utilizando la hermenéutica se pudo interpretar y descifrar los significados construidos para revelar la situación predominante en la escuela de danza “Éter Dance Studio”

A tal efecto, este estudio se considera cualitativo por cuanto surge la necesidad de profundizar en la comprensión de la realidad y la dinámica interpersonal en el contexto específico de la Escuela de Danza.

Para llevar a cabo este estudio, se optó por el método hermenéutico. La hermenéutica se caracteriza por su capacidad para interpretar el objeto de estudio en su entorno natural, permitiendo una comprensión más profunda de los fenómenos y significados implicados en la selección de talento humano en el ámbito de la danza educativa.

Según Ríos (2018) la hermenéutica,

Es una reflexión filosófica que nos muestra una vía de acceso a la dimensión de los sentidos en el plano de la investigación. Esta vía supone una toma de decisión de cómo mirar ciertos problemas que se presentan en el espacio escolar, desde el supuesto fenomenológico de la condición lingüística de la experiencia humana.

La hermenéutica, en este contexto, implica un proceso de interpretación que va más allá de la simple recopilación de datos, buscando desentrañar los significados y las perspectivas de los actores involucrados en el proceso de selección. En este estudio, los informantes clave son los profesores de danza y el asistente administrativo de la Escuela “Éter Dance Studio”. Estos actores desempeñan roles cruciales en el proceso de selección de talento humano y poseen conocimientos y experiencias valiosas que contribuirán significativamente a la comprensión integral del fenómeno investigado.

En resumen, la elección de un enfoque cualitativo y el método hermenéutico se alinean con el propósito de explorar en profundidad las complejidades y los significados inherentemente presentes en el proceso de selección de talento humano en la Escuela de Danza 'Éter Dance Studio', desde una perspectiva de liderazgo educativo.

Técnica de investigación

En relación a la recolección de información en virtud de que este estudio es gran parte cualitativo se aplicó la técnica de la entrevista, de manera muy específica entrevista semi estructurada que estuvo compuesta por 6 preguntas. Para tal efecto, fue necesario la selección de informantes clave, los cuales estuvieron conformados por el personal que conforma la escuela de danza.

Informantes Clave: Profundización y Criterios de Selección

Profesores de Danza:

Los profesores de danza, identificados bajo seudónimos para preservar su privacidad, constituyen una parte esencial de este estudio. Su selección se basa en varios criterios clave: en primer lugar, todos los profesores participantes están directamente relacionados con el objeto de estudio, siendo parte integral de la dinámica de selección de talento humano en la Escuela de Danza 'Éter Dance Studio'. Además, todos los docentes seleccionados desempeñan un papel activo en la institución, lo que garantiza que sus perspectivas sean representativas y valiosas para el análisis.

La participación de los profesores en el estudio fue voluntaria, y cada uno de ellos expresó su interés en formar parte de la investigación. Esto asegura un compromiso genuino y una contribución significativa a la comprensión de los procesos de selección desde la perspectiva del liderazgo educativo.

Personal Administrativo:

El asistente administrativo y la community manager, también identificados por un seudónimo, son otros informantes clave en este estudio. Al igual que los profesores de danza, fueron seleccionados en base a criterios específicos. Además de estar directamente vinculados con la temática de la investigación, desempeñan un papel crucial en el proceso de selección de talento humano en la institución.

La participación del personal administrativo en el estudio es resultado de su disposición voluntaria a formar parte de la investigación. Su experiencia administrativa proporciona una perspectiva única sobre el proceso de selección, complementando las visiones de los profesores de danza.

Tabla de Categorías Previas

Antes de llevar a cabo las entrevistas, se elaboró una tabla de categorías previas. Esta herramienta metodológica permitió estructurar y organizar las respuestas de los informantes de manera sistemática. Las categorías se diseñaron cuidadosamente para capturar los aspectos esenciales relacionados con los criterios de selección de talento humano, el liderazgo educativo y otros temas relevantes para el estudio. Esta tabla sirvió como guía durante las entrevistas, facilitando la recopilación y el análisis eficaz de los datos cualitativos.

En relación al segundo momento o fase de la investigación, se implementó un enfoque cuantitativo con el objetivo de proporcionar una visión cuantificable y estadísticamente analizable de los parámetros utilizados en la selección de talento humano en la Escuela de Danza 'Éter Dance Studio'.

La ruta cuantitativa en esta investigación implicó la aplicación de métodos y técnicas que permitieran cuantificar y medir de manera objetiva los parámetros considerados en el proceso de selección de talento humano. A través de esta fase, se buscó obtener datos numéricos que complementen la comprensión cualitativa previamente adquirida en la primera etapa.

Este estudio adoptó un diseño no experimental, específicamente transeccional - descriptivo. Este enfoque permite analizar la situación y características actuales relacionadas con la selección de talento humano en un momento específico, sin la manipulación de variables ni la aplicación de intervenciones.

Población y Muestra

La muestra de esta investigación es de tipo no probabilística, más específicamente una muestra intencional. Esta elección se basa en la necesidad de representar adecuadamente los diferentes estratos de la población relacionada con el proceso de selección de talento humano en la

Escuela de Danza 'Éter Dance Studio'. La selección se llevó a cabo considerando distintas características relevantes, como la experiencia laboral, la especialización en estilos de danza, y otros factores determinantes en el contexto de la danza educativa.

Esta estrategia de muestreo asegura que cada estrato está representado de manera proporcional en la muestra final, permitiendo así obtener resultados que reflejen de manera más precisa la diversidad presente en la población estudiada. La muestra intencional permite la validez y la generalización de los resultados, contribuyendo a la robustez y la fiabilidad de las conclusiones derivadas de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se desarrolló un cuadro detallado de variables que abarcó los elementos esenciales relacionados con la selección de talento humano. Estas variables fueron cuidadosamente seleccionadas para capturar aspectos específicos del proceso y proporcionar datos cuantitativos relevantes.

Para recopilar datos cuantitativos, se implementó una encuesta estructurada que abordaba las variables identificadas en la fase cualitativa. El cuestionario fue diseñado de manera rigurosa para garantizar la recopilación precisa y confiable de información cuantitativa relevante.

En conjunto, la fase cuantitativa de esta investigación se configura como un componente esencial para proporcionar datos objetivos y cuantificables que complementen y enriquezcan la comprensión cualitativa obtenida en la primera etapa del estudio.

Técnica de análisis de datos

Para los datos cuantitativos obtenidos a través de la encuesta, se utilizó un análisis estadístico descriptivo. Esto incluyó medidas de tendencia central (como la media) y medidas de dispersión (como la desviación estándar) para resumir las características clave de las variables relevantes.

ANÁLISIS DE DATOS

Análisis Cualitativo

Categorización

Tabla 1

Categorización profesores fijos

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	S	TEXTO PROTOCOLAR
		INV.	¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?
Selección artística	en Éter Dance Studio el proceso de selección de talento humano se lleva a cabo de manera exhaustiva, ya que se evalúa no solo las habilidades técnicas en la danza sino también la creatividad, la pasión y el compromiso con su práctica artística. Se busca formar un equipo muy cohesionado y comprometido con la visión artística de la escuela.	INF 1.	Bueno en Éter Dance Studio el proceso de selección de talento humano se lleva a cabo de manera exhaustiva, ya que se evalúa no solo las habilidades técnicas en la danza sino también la creatividad, la pasión y el compromiso con su práctica artística. Se busca formar un equipo muy cohesionado y comprometido con la visión artística de la escuela.
		INV.	2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?

Liderazgo Para La Excelencia Artística	<p>el líder establece acciones y estándares elevados para mantener la excelencia artística, pues la mirada del líder se enfoca en la mejora continua promoviendo la puntualidad, la dedicación al ensayo y fomentando un ambiente de respeto mutuo entre los bailarines. Además, puedo destacar la importancia de la colaboración y la comunicación efectiva para asegurar un rendimiento sobresaliente en cada gestión que conlleva todo el equipo de trabajo.</p>	<p>INF 1. Bueno en Éter Dance Studio el líder establece acciones y estándares elevados para mantener la excelencia artística, pues la mirada del líder se enfoca en la mejora continua promoviendo la puntualidad, la dedicación al ensayo y fomentando un ambiente de respeto mutuo entre los bailarines. Además, puedo destacar la importancia de la colaboración y la comunicación efectiva para asegurar un rendimiento sobresaliente en cada gestión que conlleva todo el equipo de trabajo.</p>
Colaboración y Armonía	<p>el perfil de colaboración es fundamental ya que se valora la capacidad de los aspirantes para trabajar en equipo ya que la danza es una expresión artística que requiere coordinación y armonía entre los bailarines, de esta manera se busca individuos que puedan contribuir positivamente al ambiente colaborativo de Éter Dance Studio para enriquecer nuestras presentaciones y experiencias y más que todo tener una convivencia armónica.</p>	<p>INF 1. En la selección del talento humano en esta institución el perfil de colaboración es fundamental ya que se valora la capacidad de los aspirantes para trabajar en equipo ya que la danza es una expresión artística que requiere coordinación y armonía entre los bailarines, de esta manera se busca individuos que puedan contribuir positivamente al ambiente colaborativo de Éter Dance Studio para enriquecer nuestras presentaciones y experiencias y más que todo tener una convivencia armónica.</p>
		<p>INV. 3. En la selección de talento humano de esta institución, ¿Se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta</p>
		<p>INV. 4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique</p>
		<p>INF 1. El estar ahí, el formar parte del equipo, de la institución me ha llevado a tener experiencia en la</p>

Aprendizaje y respeto	<p>se centra en inspirar y guiar a los estudiantes y profesionales de la danza hacia la excelencia artística pues el liderazgo educativo busca fomentar un ambiente que promueva el aprendizaje continuo, la creatividad y el respeto mutuo.</p> <p>se valora la capacidad del liderazgo como ejemplo, cultivando un espacio donde cada individuo pueda desarrollar su máximo potencial y contribuir al crecimiento colectivo de esta pequeña comunidad artística.</p>	<p>concepción del liderazgo educativo que se centra en inspirar y guiar a los estudiantes y profesionales de la danza hacia la excelencia artística pues el liderazgo educativo busca fomentar un ambiente que promueva el aprendizaje continuo, la creatividad y el respeto mutuo. He logrado ver que se valora la capacidad del liderazgo como ejemplo, cultivando un espacio donde cada individuo pueda desarrollar su máximo potencial y contribuir al crecimiento colectivo de esta pequeña comunidad artística.</p>
Liderazgo Inspirador	<p>Sí, efectivamente desde mi perspectiva el líder de nuestra institución promueve activamente el trabajo en equipo al fomentar la colaboración entre los colaboradores se esfuerza por establecer canales abiertos de comunicación también facilitándonos un intercambio efectivo de ideas y retroalimentaciones constructivas. Además inspira mucho a los colaboradores mediante su dedicación su pasión por la danza sirviendo como modelo a seguir y motivándonos a todos a alcanzar niveles más altos de excelencia artística.</p>	<p>INV. 5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores? Explique</p> <p>INF 1. Sí, efectivamente desde mi perspectiva el líder de nuestra institución promueve activamente el trabajo en equipo al fomentar la colaboración entre los colaboradores se esfuerza por establecer canales abiertos de comunicación también facilitándonos un intercambio efectivo de ideas y retroalimentaciones constructivas. Además inspira mucho a los colaboradores mediante su dedicación su pasión por la danza sirviendo como modelo a seguir y motivándonos a todos a alcanzar niveles más altos de excelencia artística.</p> <p>INV. 6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?</p>

Optimización De Criterios De Selección En Éter Dance Studio	<p>es crucial para garantizar que se reclute a los bailarines más adecuados y comprometidos con nuestra visión artística al perfeccionar estos criterios podemos identificar habilidades específicas valores y rasgos que no solo se alinean con los objetivos de Éter Dance Studio sino que también contribuyen a la creación de un equipo muy cohesivo y talentoso, esto no solo mejora la calidad de nuestras expresiones artísticas sino que también fortalece la comunidad artística que pertenecemos y se va construyendo.</p>	<p>INF. 1 Desde mi criterio, la optimización de los criterios para la selección del talento humano en la institución es crucial para garantizar que se reclute a los bailarines más adecuados y comprometidos con nuestra visión artística al perfeccionar estos criterios podemos identificar habilidades específicas valores y rasgos que no solo se alinean con los objetivos de Éter Dance Studio sino que también contribuyen a la creación de un equipo muy cohesivo y talentoso, esto no solo mejora la calidad de nuestras expresiones artísticas sino que también fortalece la comunidad artística que pertenecemos y se va construyendo.</p>
Criterios De Selección	<p>Pienso que primero es la comunicación entre la dueña de la academia con la persona que va a dar la clase para ver si tiene disponibilidad y también si cumple todos los requisitos para poder ingresar y formar parte del talento humano de esta escuela.</p> <p>también existe una entrevista frente a frente de manera presencial para poder conocer mejor cómo se maneja el</p>	<p>INV. 1. ¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>INF. 2 Yo creo que el proceso de selección de talento humano en la escuela es primero con la comunicación de la persona que vaya a dar las clases o sea del maestro, ya sea de danza contemporánea, urbana, ballet o cualquier otro ritmo. Pienso que primero es la comunicación entre la persona que es la dueña de la academia con la persona que va a dar la clase para ver si esa persona tiene tiempo tiene disponibilidad y también si esta persona cumple todos los requisitos que desea la dueña del estudio para poder ingresar y formar parte del talento humano de esta escuela. Posterior a esto considero que también existe una entrevista frente a frente de manera presencial para poder conocer mejor cómo se maneja el</p>

	estudio, todos los parámetros que existen en el estudio tanto de alumnos como de profesores.		estudio, todos los parámetros que existen en el estudio tanto de alumnos como de profesores.
		INV.	2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?
Estándares Definidos	Las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela vienen siendo tener puntualidad, ser una persona responsable	INF. 2	Las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela vienen siendo generalmente aquellos estándares que cumpliéndolos se generaría un mejor avance en la escuela como por ejemplo tener puntualidad, ser una persona responsable no solamente basándose en los profesores o en talento humano sino también en los estudiantes porque una escuela depende de ambos tanto de estudiantes como de profesores. Son estándares bastante se podría decir buenos ya que por medio de esta escuela existe una formación en los estudiantes para que ellos conozcan más acerca del mundo de la danza y puedan desarrollar mucho mejor su creatividad puedan desarrollar mucho mejor habilidades que quizá ellos creyeron no tener.
	Son estándares bastante se podría decir buenos ya que por medio de esta escuela existe una formación en los estudiantes para que ellos conozcan más acerca del mundo de la danza y puedan desarrollar mucho mejor su creatividad puedan desarrollar mucho mejor habilidades	INV.	3. En la selección de talento humano de esta institución, ¿se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta
Colaboración y Conocimiento Mutuo	Yo considero que en la selección de talento humano sí se considera importante el perfil de colaboración	INF. 2	Yo considero que en la selección de talento humano sí se considera importante el perfil de colaboración porque básicamente nosotros como somos una escuela somos un grupo un grupo de maestros un grupo de estudiantes que todos conformamos la misma escuela y

Liderazgo De Apoyo Y Motivación	<p>por medio de la colaboración pues nosotros nos vamos a primero permitir como conocernos con quien estamos trabajando, como estamos trabajando y también por medio de la colaboración nosotros vamos a tener apoyo</p>	<p>por medio de la colaboración pues nosotros nos vamos a primero permitir como conocernos con quien estamos trabajando, como estamos trabajando y también por medio de la colaboración nosotros vamos a tener apoyo no solamente como dije anteriormente de estudiantes de alumnos sino también de profesor a profesor y también del líder de esta escuela.</p>
	<p>En cuestión de la concepción del liderazgo considero que es bastante buena. Nuestra líder es una persona que siempre nos apoya y siempre nos motiva</p>	<p>INV. 4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique.</p>
	<p>es una líder bastante presente con nosotros y también con los alumnos e incluso con los padres de los alumnos</p>	<p>INV. 2 En cuestión de la concepción del liderazgo considero que es bastante buena. Nuestra líder es una persona que siempre nos apoya y siempre nos motiva, a pesar de que quizá algún día hayamos pasado mal estemos pasando por algo difícil, es una líder bastante presente con nosotros y también con los alumnos e incluso con los padres de los alumnos ya que como dije anteriormente somos un grupo y formamos todos Éter Dance Studio y en este caso considero que la concepción de liderazgo de nuestra jefa es muy buena porque por medio de esto nosotros podemos seguir, nosotros podemos motivarnos y ayudar a nuestros estudiantes y apoyarnos entre nosotros.</p>
	<p>por medio de esto nosotros podemos seguir, nosotros podemos motivarnos y ayudar a nuestros estudiantes y apoyarnos entre nosotros.</p>	<p>INV. 5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores? Explique.</p>

Liderazgo Promotor Y Comunicador	Desde mi perspectiva el líder de esta institución sí propicia el trabajo en equipo, la comunicación afectiva o efectiva y también inspira a nosotros como colaboradores porque propicia el trabajo en equipo porque	INF. 2	Desde mi perspectiva el líder de esta institución sí propicia el trabajo en equipo, la comunicación afectiva o efectiva y también inspira a nosotros como colaboradores porque propicia el trabajo en equipo porque nosotros básicamente se podría decir que tenemos diferentes horarios, sin embargo, cuando existen fechas especiales o existe algún evento nosotros siempre tratamos de estar presentes con ella y ella con nosotros y nos apoya, nos guía, nos enseña cosas que quizás nosotros no sabemos pero poco a poco con ella cuando nos explica con toda la paciencia vamos comprendiendo.
	siempre tratamos de estar presentes con ella y ella con nosotros y nos apoya, nos guía, nos enseña		En cuestión de una comunicación efectiva considero que sí tiene una comunicación efectiva y en este caso también es una comunicación muy clara con nosotros como profesores y con los alumnos. Es importante tener una comunicación efectiva porque por medio de esto nosotros nos vamos a comprender de mejor manera y hacer un trabajo bueno para nuestra escuela.
	considero que sí tiene una comunicación efectiva y en este caso también es una comunicación muy clara con nosotros como profesores y con los alumnos.		Y en cuestión de inspiración en los colaboradores para mí nuestra líder si es una inspiración para todos nosotros ya que no solamente es líder de esta escuela sino también es una persona que incluso a pesar de tener ya su propia escuela ella sigue estudiando se sigue esforzando sigue creciendo tiene un crecimiento personal que es una inspiración quizá no sé si para todos pero al menos para mí sí porque por medio de esto yo veo me doy cuenta que siempre es bueno seguir estudiando
	para mí nuestra líder si es una inspiración para todos nosotros ya que no solamente es líder de esta escuela sino también es una persona que incluso a pesar de tener ya su propia escuela ella sigue estudiando se sigue esforzando sigue creciendo tiene un crecimiento personal que es una inspiración		
	por medio de esto yo veo me doy cuenta que siempre es bueno seguir estudiando		

Optimización Para El Crecimiento	aprender más cosas y apoyar a los demás.	aprender más cosas y apoyar a los demás.
	es algo muy necesario ya que por medio del talento humano nuestra institución va a crecer y nuestros estudiantes van a aprender.	INV. 6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?
	ya que depende también mucho de nosotros como profesores para poder aportar y ayudar a nuestros alumnos y también motivar por ello sí considero que es importante optimizar esos criterios para una selección de talento humano.	INF. 2 Considero que tener una necesidad de optimizar criterios para selección de talento humano de esta institución es algo muy necesario ya que por medio del talento humano nuestra institución va a crecer y nuestros estudiantes van a aprender. Nuestros estudiantes quizá quieran salir alguna competición quieran aprender algún ritmo les guste algún ritmo y se enfoquen quizá en ese ritmo sigan danza. Entonces considero que el hecho de optimizar criterios para selección de talento humano aquí es muy importante, es muy relevante ya que depende también mucho de los profesores de nosotros como profesores para poder aportar y ayudar a nuestros alumnos y también motivar por ello sí considero que es importante optimizar esos criterios para una selección de talento humano.

Tabla 2*Categorización profesores eventuales*

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	S	TEXTO PROTOCOLAR
Corporalidad y Credibilidad	se basa básicamente en tres pilares importantes que son justamente el desarrollar	INV.	1. ¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?
		INF. 3	El proceso de selección en el estudio Éter se basa básicamente en tres pilares importantes que son justamente el desarrollar

<p>Ética Profesional</p>	<p>distintos estilos de danza que ayuden a una mejor comprensión corporal y dentro de esta que se pueda entender a la danza también como una comprensión del ser</p> <p>creo que los perfiles de las personas seleccionadas para el trabajo se enfocan bastante en este entendimiento del cuerpo el proceso es dependiendo el tiempo de las personas que han estado</p> <p>creo que es un proceso donde si bien es cierto se ve el background del artista pero también con esa garantía o credibilidad hacia un futuro.</p> <p>creo que lo más importante es la responsabilidad, la puntualidad, tener espacios amplios y limpios, seguridad</p> <p>la calidad o la entrega hacia las clases el desarrollar, el investigar por cada uno de los profesores</p>	<p>distintos estilos de danza que ayuden a una mejor comprensión corporal y dentro de esta que se pueda entender a la danza también como una comprensión del ser por lo que ahí están estos distintos estilos como son danzas urbanas, danza de ballet o contemporáneo que quizás no son tan populares por así decirlo en otras palabras pero significativamente ayudan como una mejor comprensión.</p> <p>Entonces dicho esto creo que los perfiles de las personas seleccionadas para el trabajo se enfocan bastante en este entendimiento del cuerpo el proceso es dependiendo el tiempo de las personas que han estado y sobre todo creo que en Éter hay una apertura sobre los artistas independientes que se van abriendo el camino a partir de nuevas oportunidades, entonces creo que es un proceso donde si bien es cierto se ve el background del artista pero también con esa garantía o credibilidad hacia un futuro.</p> <p>INV. 2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>INF. 3 Dentro de los estándares establecidos en Éter creo que lo más importante es la responsabilidad, la puntualidad, tener espacios amplios y limpios, seguridad para los profesores como para los alumnos y las personas que están en espera y dentro de estos estándares pues la calidad o la entrega hacia las clases el desarrollar, el investigar por cada uno de los profesores que se encuentran en el estudio creo que son como los estándares</p>
---------------------------------	---	---

	<p>que cada artista, cada profesional en este ámbito puede proponer desarrollar nuevas ideas desde su lado creativo</p>		<p>preestablecidos y también dentro de estos creo que hay un estándar que en realidad es que cada artista, cada profesional en este ámbito puede proponer desarrollar nuevas ideas desde su lado creativo es decir no hay una imposición de se tiene que hacer esto y esto sino más bien son requerimientos preestablecidos de horas fechas pero no tal cual una tecnicidad sino es bastante abierto a una creación.</p>
<p>Requisitos para Postulantes</p>	<p>Claro, es importante desde el punto de vista en el que se debe tener experiencia o sobre todo creo que es ver esa pasión o esa intensidad por la cual el profesional va y propone trabajar ahí,</p> <p>creo que siempre es importante la calidad proactiva y la calidad también de proponer cosas nuevas.</p>	<p>INV. 3.</p> <p>INF. 3</p>	<p>3. En la selección de talento humano de esta institución, se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta</p> <p>Claro, es importante desde el punto de vista en el que se debe tener experiencia o sobre todo creo que es ver esa pasión o esa intensidad por la cual el profesional va y propone trabajar ahí, siento que en los perfiles de las personas que postulan lo importante es una entrega hacia la creación hacia la búsqueda de abrir nuevos espacios independientes por lo que creo que siempre es importante la calidad proactiva y la calidad también de proponer cosas nuevas.</p>
<p>Liderazgo Basado En Respeto Y Empatía</p>	<p>Creo que la forma de liderazgo en el estudio Éter está bastante apalancada en el respeto, en la empatía y sobre todo entender que cada uno es diferente que cada uno tiene las posibilidades en función a su conocimiento,</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 3</p>	<p>4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique</p> <p>Creo que la forma de liderazgo en el estudio Éter está bastante apalancada en el respeto, en la empatía y sobre todo entender que cada uno es diferente que cada uno tiene las posibilidades en función a su conocimiento, entonces saber que es un proceso</p>

<p>Dirección Asertiva y Comunicación Efectiva</p>	<p>se puede también entender que este liderazgo en realidad es una guía horizontal donde todos somos iguales, todos tenemos procesos</p> <p>Sí, totalmente. Creo que la dirección en el estudio como también la comunicación ha sido bastante asertiva teniendo como introducciones personales con cada uno de los profesores que hemos estado, como también la dirección en un ámbito grupal y considero también que eso es una dirección bastante buena donde creo que se tienen claro los objetivos a llegar,</p>	<p>en el que hay que resaltar justamente estos pasos que al parecer en un inicio podrían ser muy pequeños pero en realidad eso es lo que permite tener en cuenta cómo se va adaptando el cuerpo hacia la escucha del tiempo el espacio y el cuerpo entonces creo que esto no se podría dar si es que no hay en realidad una comprensión y un asombramiento en cada uno de los procesos corporales entonces al entender esto se puede también entender que este liderazgo en realidad es una guía horizontal donde todos somos iguales, todos tenemos procesos que quizás en algunas cosas para alguien podría ser mucho más fácil que para otra persona que nunca en su vida lo ha practicado, pero sigue siendo igual de importante e igual de grandioso el poder realizarlo entonces creo que ese ha sido como el liderazgo la forma de generar también una metodología educativa o es lo que bueno yo aplico mis clases.</p> <p>INV. 5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores? Explique.</p> <p>INF. 3 Sí, totalmente. Creo que la dirección en el estudio como también la comunicación ha sido bastante asertiva teniendo como introducciones personales con cada uno de los profesores que hemos estado, como también la dirección en un ámbito grupal y considero también que eso es una dirección bastante buena donde creo que se tienen claro los objetivos a llegar, que es básicamente conectar con las</p>
--	--	---

<p>Sensibilidad Y Escucha Activa</p>	<p>el proceso de selección es bastante fácil y porque como artistas que estamos ahí tenemos también una red de varios profesionales que también se mueve en el mundo de la danza</p> <p>los objetivos de Éter que es justamente liberar su esencia y sobre todo una escucha activa ante la sensibilidad propia de los estudiantes y en colectivo.</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 3</p>	<p>esencias de las chicas y chicos que van a clases más allá de la forma entonces claro se busca también cómo está calidad de movimientos y demás, pero el camino la guía que se busca es también como destacar este trabajo o este proceso que se va realizando con los alumnos y a su vez visibilizarlo no solamente hacia los padres sino lo más importante hacia ellos mismos y también generar un trabajo en colectivo que promueve a está difusión o exponer los trabajos de artistas y bailarines independientes.</p> <p>6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?</p> <p>Creo que el proceso de selección es bastante fácil en el estudio y porque como artistas que estamos ahí tenemos también una red de varios profesionales que también se mueve en el mundo de la danza entonces creo que ha sido también una cuestión de boca a boca o de sobre todo una intuición o un conocimiento que puede adaptarse y complementarse en la búsqueda de los objetivos de Éter que es justamente liberar su esencia y sobre todo una escucha activa ante la sensibilidad propia de los estudiantes y en colectivo.</p>
<p>Proceso De Selección Basado</p>		<p>INV.</p> <p>INF. 4</p>	<p>1. ¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>En mi conocimiento del tiempo que llevo conociendo a la líder y gerente de Éter Dance Studio</p>

<p>En Investigación Integral</p>	<p>la selección del talento humano es investigando sobre las personas que van a conformar su récord dancístico su récord humano más que nada los valores que tiene esa persona y la vocación que tiene para enseñar. Considero que se desarrolla verificando que tengan conocimiento de lo que van a enseñar, de lo que van a impartir y de esa manera poder dar un buen servicio a los estudiantes y padres de familia.</p>		<p>pues la selección del talento humano es investigando sobre las personas que van a conformar su récord dancístico su récord humano más que nada los valores que tiene esa persona y la vocación que tiene para enseñar. Considero que se desarrolla verificando que tengan conocimiento de lo que van a enseñar, de lo que van a impartir y de esa manera poder dar un buen servicio a los estudiantes y padres de familia.</p>
<p>Expectativas y Valores</p>	<p>lo que exige a su personal, valores como la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza. Que todos cumplan con sus funciones para que de esa manera Éter Dance Studio sea el mejor lugar para todos.</p>	<p>INV. 2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>INF. 4</p>	<p>Pues la líder es una persona con muchos valores por la cual es lo que exige a su personal, valores como la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza. Que todos cumplan con sus funciones para que de esa manera Éter Dance Studio sea el mejor lugar para todos.</p>
<p>Criterios Fundamentales</p>	<p>Si, se considera bastante importante este perfil</p> <p>en la selección de esta institución del talento humano de esta institución se considera bastante lo que es la colaboración, la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza.</p>	<p>INV. 3. En la selección de talento humano de esta institución, se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta</p> <p>INF. 4</p>	<p>Si, se considera bastante importante este perfil ya que sin colaboración y sin respeto a la enseñanza Éter no estaría en la posición en la que está se encuentra en este momento, entonces en la selección de esta institución del talento humano de esta institución se considera bastante lo que es la colaboración, la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza.</p>

<p>Liderazgo Formativo y Motivador</p>	<p>Pues el liderazgo que tiene nuestra líder valga la redundancia es el enseñar a ser personas, enseñar el arte no por solo enseñar sino dar un propósito un motivo para que el arte de la danza de por sí crezca más dentro de nuestra ciudad y por ende de nuestro país es una enseñanza comunicativa, eficaz, no es autoritaria.</p>	<p>INV.</p>	<p>4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique</p>
<p>Fomento De La Participación y Retroalimentación</p>	<p>Pues sí, desde mi perspectiva sí lo es al hacer unas reuniones de trabajo reuniones de equipo para coordinar las clases</p> <p>al momento de hacer estas reuniones se inspira al docente o al equipo de trabajo de que den sus opiniones den sus oportunidad de hablar de que es lo que ha fallado o que carencia hay para mejorar, entonces sí.</p>	<p>INF. 4</p>	<p>Pues el liderazgo que tiene nuestra líder valga la redundancia es el enseñar a ser personas, enseñar el arte no por solo enseñar sino dar un propósito un motivo para que el arte de la danza de por sí crezca más dentro de nuestra ciudad y por ende de nuestro país es una enseñanza comunicativa, eficaz, no es autoritaria.</p> <p>5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores? Explique</p> <p>Pues sí, desde mi perspectiva sí lo es al hacer unas reuniones de trabajo reuniones de equipo para coordinar las clases para probar las clases que se deben de impartir y también las fechas de que se realizan los eventos hacia el público o puertas adentro entonces al momento de hacer estas reuniones se inspira al docente o al equipo de trabajo de que den sus opiniones den sus oportunidad de hablar de que es lo que ha fallado o que carencia hay para mejorar, entonces sí.</p>
<p>Crecimiento Institucional</p>	<p>Se debe optimizar los criterios de selección ya que es fundamental como institución lo que se espera</p>	<p>INV.</p>	<p>6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?</p> <p>Se debe optimizar los criterios de selección ya que es fundamental como institución lo que se espera</p>

	es seguir creciendo y gran parte para lograrlo es teniendo una buena selección de parte de talento humano.		es seguir creciendo y gran parte para lograrlo es teniendo una buena selección de parte de talento humano.
--	--	--	--

Tabla 3*Categorización personal administrativo*

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	S	TEXTO PROTOCOLAR
Efectividad y confianza	Yo creo que el proceso de selección se desarrolla bastante bien simple obviamente hay filtros y obviamente tienen que inspirar confianza tanto en los estudiantes así como en la persona que está reclutando	INV.	1. ¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?
		INF. 5	Yo creo que el proceso de selección se desarrolla bastante bien simple obviamente hay filtros y obviamente tienen que inspirar confianza tanto en los estudiantes así como en la persona que está reclutando a las personas que van a colaborar a trabajar en la escuela de danza, entonces también tiene que sentir que estas personas transmitan confianza, paz y seguridad
Estándares De Ética y Virtudes	Yo creo que los estándares establecidos por la líder de la escuela es que tengan virtudes y valores que se reflejen al momento de enseñar e impartir las clases.	INV.	2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?
		INF. 5	Yo creo que los estándares establecidos por la líder de la escuela es que como comenté hace poco que sean personas que no solo sepan sino que también tengan virtudes y valores que se reflejen al momento de enseñar e impartir las clases.
		INV.	3. En la selección de talento humano de esta institución, se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta

<p>Perfil De Colaboración</p>	<p>Yo creo que es muy importante considerar el perfil de colaboración porque</p> <p>importante las ganas de ayudar de colaborar de trabajar</p> <p>es importante poder dar con alguien que pueda colaborar y así en optimizar también en el trabajo bueno en este caso en las clases, las presentaciones, la publicidad, entre otras cosas.</p>	<p>INF. 5</p>	<p>Yo creo que es muy importante considerar el perfil de colaboración porque hay muchas personas que podrán impartir clases y podrán conocer pero yo creo que es más importante las ganas de ayudar de colaborar de trabajar porque a veces uno no puede con todo entonces es importante poder dar con alguien que pueda colaborar y así en optimizar también en el trabajo bueno en este caso en las clases, las presentaciones, la publicidad, entre otras cosas.</p>
<p>Liderazgo y Apoyo Mutuo</p>	<p>Yo creo que la concepción de liderazgo que hay en Éter Dance Studio es bueno</p> <p>porque no solo se dan instrucciones sino también guía y colabora y a los colaboradores también se les brinda apoyo y entre todos nosotros entonces así se fomenta el trabajo en equipo</p> <p>Yo creo que la comunicación es bastante clara sencilla y si es</p>	<p>INF. 5</p> <p>INV.</p> <p>INF. 5</p> <p>INV.</p> <p>INF. 5</p>	<p>4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique</p> <p>Yo creo que la concepción de liderazgo que hay en Éter Dance Studio es bueno porque en el caso de las personas que trabajan con niños están orientados a que los niños se sientan cómodos pero que también sean disciplinados y cumplan con sus clases con sus actividades. Entonces yo creo que eso es un buen liderazgo porque no solo se dan instrucciones sino también guía y colabora y a los colaboradores también se les brinda apoyo y entre todos nosotros entonces así se fomenta el trabajo en equipo y el también seguir siendo partícipe de todas las actividades que sean del estudio</p> <p>5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores? Explique</p> <p>Yo creo que la comunicación es bastante clara sencilla y si es</p>

<p>Comunicación Clara, Sencilla y Efectiva</p>	<p>comunicación efectiva y nos inspira mucho porque son como que mensajes directos pero a la vez continuo con amabilidad y puntuales para que no haya más dudas y si llegáramos a tener una, es bueno que está siempre esta actitud de aclarar dudas.</p>		<p>comunicación efectiva y nos inspira mucho porque son como que mensajes directos pero a la vez continuo con amabilidad y puntuales para que no haya más dudas y si llegáramos a tener una, es bueno que está siempre esta actitud de aclarar dudas.</p>
<p>Optimización de criterios</p>	<p>Yo creo que la necesidad de optimizar los criterios es bueno que obviamente la persona tenga experiencia en el arte en la danza la que quiera impartir clases pero reitero la importancia también de cómo es la persona al momento de dar las clases porque alguien que es paciente alguien que tiene vocación de enseñar y de motivar a los demás aprender es donde realmente se refleja el poder dar las clases entonces al momento no sé de otra necesidad o de otro criterio pero de momento cómo se ha manejado últimamente está excelente.</p>	<p>INV. INF. 5</p>	<p>6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?</p> <p>Yo creo que la necesidad de optimizar los criterios es bueno que obviamente la persona tenga experiencia en el arte en la danza la que quiera impartir clases pero reitero la importancia también de cómo es la persona al momento de dar las clases porque alguien que es paciente alguien que tiene vocación de enseñar y de motivar a los demás aprender es donde realmente se refleja el poder dar las clases entonces al momento no sé de otra necesidad o de otro criterio pero de momento cómo se ha manejado últimamente está excelente.</p>
<p>Efectivo y concreto</p>	<p>Fue un proceso corto y conciso donde hubo una entrevista semi formal de parte de la directora de Éter.</p> <p>Motiva al equipo de trabajo para ser un buen profesor</p>	<p>INV. INF. 6 INV. INF. 6</p>	<p>1. ¿Cómo cree usted que se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>Fue un proceso corto y conciso donde hubo una entrevista semi formal de parte de la directora de Éter.</p> <p>2. ¿Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Éter Dance Studio"?</p> <p>Motiva al equipo de trabajo para ser un buen profesor</p>

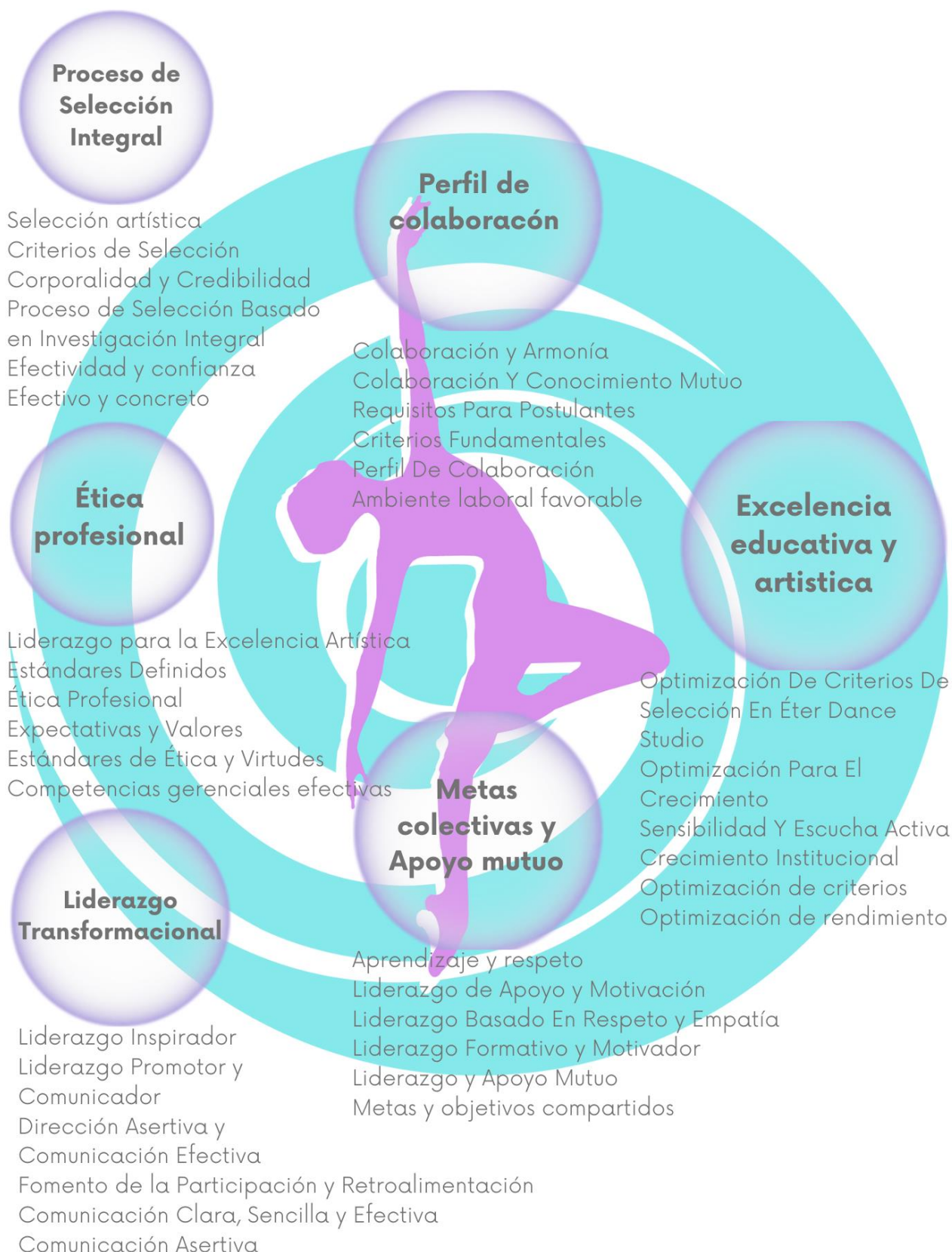
Competencias gerenciales efectivas	<p>Centrado en el desarrollo del equipo tanto físico y mentalmente.</p> <p>Comunicación acertada de manera eficaz como líder de los profesores.</p> <p>Demuestra gran inteligencia emocional.</p> <p>Demuestra habilidades para resolver problemas de los clientes</p> <p>Respeto a sus colaboradores estudiantes</p> <p>Prioriza el desarrollo de sus colaboradores</p>		<p>Centrado en el desarrollo del equipo tanto físico y mentalmente.</p> <p>Comunicación acertada de manera eficaz como líder de los profesores.</p> <p>Demuestra gran inteligencia emocional.</p> <p>Demuestra habilidades para resolver problemas de los clientes</p> <p>Respeto a sus colaboradores estudiantes</p> <p>Prioriza el desarrollo de sus colaboradores</p>
Ambiente laboral favorable	<p>Si es importante porque sí colaboramos entre todos Éter Dance Studio será un lugar agradable tanto para los niños, jóvenes, adultos y hasta para los padres de familia</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 6</p>	<p>3. En la selección de talento humano de esta institución, se considera importante el perfil de colaboración? Explique su respuesta</p> <p>Si es importante porque sí colaboramos entre todos Éter Dance Studio será un lugar agradable tanto para los niños, jóvenes, adultos y hasta para los padres de familia</p>
Metas y objetivos compartidos	<p>Cumple con la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la esencia de Éter Dance Studio.</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 6</p>	<p>4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tiene sobre esta institución? Explique</p> <p>Cumple con la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la esencia de Éter Dance Studio.</p>
Comunicación Asertiva	<p>Si porque siempre hacía reuniones donde se especificaba la comunicación igualmente nos</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 6</p>	<p>5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, e inspira a los colaboradores?</p> <p>Si porque siempre hacía reuniones donde se especificaba la comunicación igualmente nos</p>

<p>Optimización de rendimiento</p>	<p>inspiraba en el sentido de crecer profesionalmente.</p> <p>Éter alinea sus estrategias comerciales con las estrategias de talento humano. Es decir, para alcanzar los objetivos esperados, primero optimiza el rendimiento de sus colaboradores y se asegura de que su experiencia laboral sea positiva.</p>	<p>INV.</p> <p>INF. 6</p>	<p>inspiraba en el sentido de crecer profesionalmente.</p> <p>6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la institución?</p> <p>Éter alinea sus estrategias comerciales con las estrategias de talento humano. Es decir, para alcanzar los objetivos esperados, primero optimiza el rendimiento de sus colaboradores y se asegura de que su experiencia laboral sea positiva.</p>
---	---	---------------------------	--

Estructuración

Figura 1

Estructuración general de categorías emergentes



Triangulación

Tabla 4

Triangulación de datos cualitativos

PROFESORES FIJOS			
CATEGORÍA	TECNICAS		
	ENTREVISTA	DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN
Selección artística	En Éter Dance Studio el proceso de selección de talento humano se lleva a cabo de manera exhaustiva, ya que se evalúa no solo las habilidades técnicas en la danza sino también la creatividad, la pasión y el compromiso con su práctica artística. Se busca formar un equipo muy cohesionado y comprometido con la visión artística de la escuela.	La selección artística se refiere al proceso de elegir y destacar obras o expresiones artísticas con base en criterios estéticos, creativos o conceptuales. Implica la elección consciente y cuidadosa de elementos que contribuyan a la calidad, coherencia y significado en el contexto de una presentación, exhibición o producción artística. (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010)	El informante destaca la exhaustividad del proceso de selección, evaluando habilidades técnicas, creatividad, pasión y compromiso. Haciendo énfasis en la búsqueda de formar un equipo cohesionado y comprometido con la visión artística de la escuela. Sin embargo, otros informantes se refieren al proceso como más simple.
Liderazgo para la Excelencia Artística	El líder establece acciones y estándares elevados para mantener la excelencia artística, pues la mirada del líder se enfoca en la mejora continua promoviendo la puntualidad, la dedicación al ensayo y fomentando un ambiente de respeto mutuo entre los bailarines. Además, puedo destacar la importancia de la colaboración y la comunicación efectiva para asegurar un rendimiento sobresaliente en cada gestión que conlleva todo el equipo de trabajo.	El liderazgo para la excelencia artística se centra en guiar y dirigir equipos creativos hacia la consecución de estándares superiores en la producción artística. Este tipo de liderazgo implica inspirar, motivar y proporcionar dirección para alcanzar niveles de calidad excepcionales en las expresiones artísticas. (Cilleruelo & Zubiaga, 2014)	Se resalta la mirada del líder hacia la mejora continua, promoviendo la puntualidad, la dedicación y fomentando un ambiente de respeto mutuo. La importancia de la colaboración y la comunicación efectiva también se destaca.
Colaboración y Armonía	El perfil de colaboración es fundamental ya que se valora la capacidad de los aspirantes	La colaboración y armonía en el contexto artístico se refieren a	El informante considera fundamental, valorar

	<p>para trabajar en equipo ya que la danza es una expresión artística que requiere coordinación y armonía entre los bailarines, de esta manera se busca individuos que puedan contribuir positivamente al ambiente colaborativo de Éter Dance Studio para enriquecer nuestras presentaciones y experiencias y más que todo tener una convivencia armónica.</p>	<p>trabajar en conjunto de manera fluida y sincronizada. Implica la integración de ideas y esfuerzos de manera cooperativa entre individuos o grupos, buscando un resultado final que sea coherente, equilibrado y que refleje una fusión armoniosa de habilidades y perspectivas. (Díaz & Quintana, 2021)</p>	<p>la capacidad de trabajar en equipo y contribuir positivamente al ambiente colaborativo. Buscar individuos que enriquezcan las presentaciones y experiencias, promoviendo la convivencia armónica al igual que la mayoría de informantes.</p>
<p>Aprendizaje y respeto</p>	<p>Se centra en inspirar y guiar a los estudiantes y profesionales de la danza hacia la excelencia artística pues el liderazgo educativo busca fomentar un ambiente que promueva el aprendizaje continuo, la creatividad y el respeto mutuo. He logrado ver que se valora la capacidad del liderazgo como ejemplo, cultivando un espacio donde cada individuo pueda desarrollar su máximo potencial y contribuir al crecimiento colectivo de esta pequeña comunidad artística.</p>	<p>En el ámbito artístico, el aprendizaje y el respeto se entienden como la disposición continua a adquirir conocimientos y habilidades, así como el reconocimiento y consideración de las opiniones, talentos y contribuciones de otros en el proceso creativo. Se fomenta un ambiente donde la diversidad de ideas y experiencias es valorada. (Nicolás, Ureña, Gómez, & Carrillo, 2010)</p>	<p>El informante al igual que los demás, rescata que la líder se enfoca en inspirar y guiar a estudiantes y profesionales hacia la excelencia artística. Valora la capacidad del liderazgo como ejemplo, cultivando un espacio para el desarrollo del máximo potencial de cada individuo.</p>
<p>Liderazgo Inspirador</p>	<p>Sí, efectivamente desde mi perspectiva el líder de nuestra institución promueve activamente el trabajo en equipo al fomentar la colaboración entre los colaboradores se esfuerza por establecer canales abiertos de comunicación también facilitándonos un intercambio efectivo de ideas y retroalimentaciones constructivas. Además inspira mucho a los colaboradores mediante su dedicación su pasión por la danza sirviendo</p>	<p>El liderazgo inspirador implica motivar y guiar a otros a través de la inspiración personal y la comunicación efectiva. En el contexto artístico, un líder inspirador puede influir en su equipo mediante la expresión de una visión convincente, el fomento de la creatividad y el establecimiento de metas ambiciosas. (Rodríguez, Pedraja, & Ganga, 2017)</p>	<p>El informante destaca la activa promoción del trabajo en equipo, la apertura a la comunicación y la inspiración a través de la dedicación y pasión del líder. Adicionalmente, otros informantes ponen como ejemplo para la comunicación, las reuniones que se organizan.</p>

<p>Optimización De Criterios De Selección En Éter Dance Studio</p>	<p>como modelo a seguir y motivándonos a todos a alcanzar niveles más altos de excelencia artística.</p> <p>Es crucial para garantizar que se reclute a los bailarines más adecuados y comprometidos con nuestra visión artística al perfeccionar estos criterios podemos identificar habilidades específicas valores y rasgos que no solo se alinean con los objetivos de Éter Dance Studio sino que también contribuyen a la creación de un equipo muy cohesivo y talentoso, esto no solo mejora la calidad de nuestras expresiones artísticas sino que también fortalece la comunidad artística que pertenecemos y se va construyendo.</p>	<p>La optimización de criterios de selección en Éter Dance Studio se refiere al proceso de mejorar y perfeccionar los estándares y parámetros utilizados para elegir talento, ya sea en la selección de bailarines, coreógrafos u otros profesionales del ámbito de la danza. Implica ajustar y afinar los criterios para garantizar la elección de individuos que cumplan con los estándares de excelencia del estudio. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Se considera crucial para reclutar a bailarines más adecuados y comprometidos con la visión artística. La optimización permitiría identificar habilidades, valores y rasgos que fortalezcan el equipo. Por otro lado, algunos informantes mencionan que el proceso en si es bueno y suficiente.</p>
<p>Criterios De Selección</p>	<p>Pienso que primero es la comunicación entre, la dueña de la academia con la persona que va a dar la clase para ver si, tiene disponibilidad y también si, cumple todos los requisitos, para poder ingresar y formar parte del talento humano de esta escuela. También existe una entrevista frente a frente de manera presencial para poder conocer mejor cómo se maneja el estudio, todos los parámetros que existen en el estudio tanto de alumnos como de profesores.</p>	<p>Los criterios de selección son los estándares y requisitos específicos utilizados para evaluar y elegir a personas, proyectos o elementos en un proceso de selección. Estos criterios son establecidos con el objetivo de identificar y priorizar características, habilidades o cualidades que son consideradas esenciales para el éxito en una determinada área o contexto. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Informante destaca la importancia de la comunicación. Considera la disponibilidad y cumplimiento de requisitos como aspectos clave en el proceso de selección. Mientras que otros informantes no consideran que estos requisitos sean indispensables.</p>
<p>Estándares Definidos</p>	<p>Las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela vienen siendo, tener puntualidad, ser una persona responsable. Son estándares bastante se podría decir</p>	<p>Los estándares definidos son las normas o medidas claras y específicas que se establecen como referencia para evaluar</p>	<p>Menciona estándares que contribuyan al avance del estudio, como puntualidad y responsabilidad. Destaca la formación</p>

	<p>buenos ya que por medio de esta escuela existe una formación en los estudiantes para que ellos conozcan más acerca del mundo de la danza y puedan desarrollar mucho mejor su creatividad puedan desarrollar mucho mejor habilidades.</p>	<p>la calidad, eficiencia o éxito de algo. En el contexto de la selección y evaluación, los estándares definidos sirven como criterios objetivos y medibles que ayudan a tomar decisiones basadas en un conjunto predefinido de expectativas. (Tóala, Vallejo, Rodríguez, & M., 2020)</p>	<p>integral de los estudiantes, promoviendo la creatividad y habilidades.</p>
<p>Colaboración y Conocimiento Mutuo</p>	<p>Yo considero que en la selección de talento humano sí se considera importante el perfil de colaboración, por medio de la colaboración pues nosotros nos vamos a primero permitir como conocernos con quien estamos trabajando, como estamos trabajando y también por medio de la colaboración nosotros vamos a tener apoyo.</p>	<p>La colaboración y conocimiento mutuo se refieren a la interacción y trabajo conjunto entre individuos o grupos, donde se comparten ideas, habilidades y recursos. Este proceso implica el desarrollo de una comprensión recíproca, promoviendo un ambiente donde la comunicación abierta y la colaboración efectiva son fundamentales para alcanzar objetivos comunes.</p>	<p>Todos los informantes consideran crucial la colaboración, ya que el estudio funciona como un grupo donde alumnos y profesores conforman una comunidad. Destaca la importancia del apoyo mutuo.</p>
<p>Liderazgo de Apoyo y Motivación</p>	<p>En cuestión de la concepción del liderazgo considero que es bastante buena. Nuestra líder es una persona que siempre nos apoya y siempre nos motiva, es una líder bastante presente con nosotros y también con los alumnos e incluso con los padres de los alumnos, por medio de esto nosotros podemos seguir, nosotros podemos motivarnos y ayudar a nuestros estudiantes y apoyarnos entre nosotros.</p>	<p>El liderazgo de apoyo y motivación implica guiar a otros proporcionando el respaldo necesario para su desarrollo y motivación. Un líder que adopta este enfoque está comprometido en brindar apoyo emocional, recursos y dirección, con el objetivo de inspirar y estimular a su equipo, fomentando así un ambiente de trabajo positivo y productivo.</p>	<p>Describe a la líder como alguien presente, apoyando y motivando a pesar de las dificultades. La líder es vista como un modelo a seguir que impulsa el crecimiento personal y motivacional.</p>

<p>Liderazgo Promotor Y Comunicador</p>	<p>Desde mi perspectiva el líder de esta institución sí propicia el trabajo en equipo, la comunicación afectiva o efectiva y también inspira a nosotros como colaboradores porque propicia el trabajo en equipo porque, siempre tratamos de estar presentes con ella y ella con nosotros y nos apoya, nos guía, nos enseña. Considero que sí tiene una comunicación efectiva y en este caso también es una comunicación muy clara con nosotros como profesores y con los alumnos.</p>	<p>(Escandon & Hurtado, 2016)</p> <p>El liderazgo promotor y comunicador implica la capacidad de promover una visión clara y motivadora, así como de comunicar efectivamente esa visión a los demás. Este tipo de líder no solo inspira, sino que también es capaz de transmitir de manera persuasiva las metas y valores compartidos, generando compromiso y participación. (Arias, 2021)</p>	<p>Se destaca la promoción del trabajo en equipo, la comunicación clara y efectiva, y la inspiración a través del ejemplo y la constante búsqueda de aprendizaje.</p>
<p>Optimización para el Crecimiento</p>	<p>Para mí nuestra líder si es una inspiración para todos nosotros ya que no solamente es líder de esta escuela sino también es una persona que incluso a pesar de tener ya su propia escuela ella sigue estudiando se sigue esforzando sigue creciendo tiene un crecimiento personal que es una inspiración, por medio de esto yo veo me doy cuenta que siempre es bueno seguir estudiando aprender más cosas y apoyar a los demás.</p> <p>Es algo muy necesario ya que por medio del talento humano nuestra institución va a crecer y nuestros estudiantes van a aprender. Ya que depende también mucho de nosotros como profesores para poder aportar y ayudar a nuestros alumnos y también motivar por ello sí considero que es importante optimizar esos criterios para una selección de talento humano.</p>	<p>La optimización para el crecimiento se refiere a ajustar y mejorar continuamente los procesos, recursos y estrategias con el objetivo de fomentar el desarrollo y la expansión. En un contexto organizativo, esto implica identificar y aplicar cambios positivos que impulsen el crecimiento sostenible y la mejora constante. (Bortnikas, 2017)</p>	<p>Considera importante optimizar los criterios para garantizar un crecimiento continuo del estudio y ayudar a los alumnos a desarrollar su potencial.</p>

PROFESORES EVENTUALES			
CATEGORÍA	TECNICAS		
	ENTREVISTA	DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN
Corporalidad y Credibilidad	Se basa básicamente en tres pilares importantes que son justamente el desarrollar distintos estilos de danza que ayuden a una mejor comprensión corporal y dentro de esta que se pueda entender a la danza también como una comprensión del ser. Creo que los perfiles de las personas seleccionadas para el trabajo se enfocan bastante en este entendimiento del cuerpo el proceso es dependiendo el tiempo de las personas que han estado, creo que es un proceso donde si bien es cierto se ve el background del artista pero también con esa garantía o credibilidad hacia un futuro.	Corporalidad: Se refiere a la expresión y comunicación a través del cuerpo. En contextos profesionales, implica ser consciente de la postura, gestos y movimientos corporales para transmitir mensajes de manera efectiva. (Toro & Isidro, 2018) Credibilidad: Es la calidad de ser creíble o confiable. En el ámbito profesional, la credibilidad se construye a través de la coherencia entre palabras y acciones, la honestidad y la competencia en el desempeño laboral. (Aguirre, Serrano, & Sotomayor, 2016)	Informante menciona que la selección se basa en tres pilares: desarrollo de distintos estilos de danza, comprensión corporal y un enfoque en la vocación y valores de los aspirantes.
Ética Profesional	Creo que lo más importante es la responsabilidad, la puntualidad, tener espacios amplios y limpios, seguridad, la calidad o la entrega hacia las clases el desarrollar, el investigar por cada uno de los profesores, que cada artista, cada profesional en este ámbito puede proponer desarrollar nuevas ideas desde su lado creativo.	La ética profesional se relaciona con las normas y principios morales que rigen el comportamiento y las decisiones en el ámbito laboral. Incluye la honestidad, la integridad, el respeto a las normas y regulaciones, así como la responsabilidad hacia los demás y la sociedad. (Pérez, 2019)	Prioriza la responsabilidad, puntualidad y respeto, además de fomentar la investigación y desarrollo creativo de los profesores. Destaca la apertura a nuevas ideas.

<p>Requisitos para Postulantes</p>	<p>Claro, es importante desde el punto de vista en el que se debe tener experiencia o sobre todo creo que es ver esa pasión o esa intensidad por la cual el profesional va y propone trabajar ahí, creo que siempre es importante la calidad proactiva y la calidad también de proponer cosas nuevas.</p>	<p>Son los criterios y condiciones específicas que los candidatos deben cumplir para ser considerados en un proceso de selección. Estos requisitos pueden incluir habilidades, experiencia laboral, educación, certificaciones u otros atributos necesarios para desempeñar el rol propuesto. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Considera importante la colaboración y la entrega hacia la creación. Busca personas proactivas y apasionadas.</p>
<p>Liderazgo Basado En Respeto Y Empatía</p>	<p>Creo que la forma de liderazgo en el estudio Éter está bastante apalancada en el respeto, en la empatía y sobre todo entender que cada uno es diferente que cada uno tiene las posibilidades en función a su conocimiento, se puede también entender que este liderazgo en realidad es una guía horizontal donde todos somos iguales, todos tenemos procesos.</p>	<p>Un liderazgo basado en respeto y empatía implica guiar a un equipo o grupo de manera que se valore y se comprenda a cada miembro. El respeto hacia las ideas y perspectivas de los demás, combinado con la empatía para comprender sus experiencias y necesidades, crea un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. (Santander & Lara, 2023)</p>	<p>Se basa en el respeto, la empatía y la comprensión de las diferencias. Busca resaltar los pequeños avances y promover la adaptación corporal.</p>
<p>Dirección Asertiva y Comunicación Efectiva</p>	<p>Sí, totalmente. Creo que la dirección en el estudio como también la comunicación ha sido bastante asertiva teniendo como introducciones personales con cada uno de los profesores que hemos estado, como también la dirección en un ámbito grupal y considero</p>	<p>Dirección Asertiva: Se refiere a la capacidad de expresar opiniones, necesidades y límites de manera clara y respetuosa. Implica la habilidad de liderar sin</p>	<p>Se destaca la dirección clara, la comunicación asertiva y la inspiración mediante la conexión con las esencias de los estudiantes.</p>

<p>Sensibilidad Y Escucha Activa</p>	<p>también que eso es una dirección bastante buena donde creo que se tienen claro los objetivos a llegar.</p> <p>El proceso de selección es bastante fácil, porque como artistas que estamos ahí tenemos también una red de varios profesionales que también se mueve en el mundo de la danza, los objetivos de Éter que es justamente liberar su esencia y sobre todo una escucha activa ante la sensibilidad propia de los estudiantes y en colectivo.</p>	<p>agresividad ni sumisión.</p> <p>Comunicación Efectiva: Es la capacidad de transmitir mensajes de manera clara y comprensible. Incluye el uso adecuado de la información, el tono, la empatía y la retroalimentación para asegurar que el mensaje sea entendido y recibido como se pretende. (García, 2018)</p> <p>Sensibilidad: En el contexto profesional, la sensibilidad se refiere a la capacidad de ser consciente y receptivo a las necesidades, sentimientos y perspectivas de los demás, promoviendo un ambiente respetuoso y colaborativo.</p> <p>Escucha Activa: Implica prestar atención de manera activa durante la comunicación, mostrando interés genuino y respondiendo de manera reflexiva. La escucha activa fortalece las relaciones y facilita una comprensión más profunda de las ideas y preocupaciones de los demás. (Pérez, 2019)</p>	<p>Se ve como necesario el propiciar una escucha activa para seguir creciendo y asegurar una buena selección de talento humano.</p>
---	--	---	---

<p>Proceso De Selección Basado En Investigación Integral</p>	<p>La selección del talento humano es investigando sobre las personas que van a conformar su récord dancístico su récord humano más que nada los valores que tiene esa persona y la vocación que tiene para enseñar. Considero que se desarrolla verificando que tengan conocimiento de lo que van a enseñar, de lo que van a impartir y de esa manera poder dar un buen servicio a los estudiantes y padres de familia.</p>	<p>Un proceso de selección basado en investigación integral implica llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los candidatos que va más allá de la información superficial. Esto puede incluir la revisión detallada de antecedentes, habilidades, referencias y cualquier otro aspecto relevante para tomar decisiones informadas. (Díaz & Quintana, 2021)</p>	<p>Se enfoca en el conocimiento del record dancístico, valores y vocación de los aspirantes, asegurando que tengan conocimiento y capacidad para impartir clases.</p>
<p>Expectativas y Valores</p>	<p>Lo que exige a su personal, valores como la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza. Que todos cumplan con sus funciones para que de esa manera Éter Dance Studio sea el mejor lugar para todos.</p>	<p>Expectativas: Son las metas, resultados o comportamientos anticipados que se esperan alcanzar en un futuro. En el ámbito profesional, las expectativas pueden referirse a las metas laborales, resultados o comportamientos esperados de un individuo o equipo. Valores: Son los principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones. En el contexto profesional, los valores organizacionales establecen las normas éticas y morales que deben</p>	<p>Destaca la importancia de valores como responsabilidad, puntualidad y respeto. La líder exige estos valores para que Éter Dance Studio sea el mejor lugar para todos.</p>

<p>Criterios Fundamentales</p>	<p>Si, se considera bastante importante este perfil, en la selección de esta institución del talento humano de esta institución se considera bastante lo que es la colaboración, la responsabilidad, la puntualidad y el respeto por la enseñanza.</p>	<p>seguirse. (Pérez, 2019)</p> <p>Los criterios fundamentales son los estándares esenciales que se utilizan para evaluar y tomar decisiones. En un contexto de selección, estos criterios son aspectos no negociables que deben cumplirse para considerar a un candidato o una opción. (Tóala, Vallejo, Rodríguez, & M., 2020)</p>	<p>Considera crucial la colaboración, responsabilidad, puntualidad y respeto en la enseñanza.</p>
<p>Liderazgo Formativo y Motivador</p>	<p>Pues el liderazgo que tiene nuestra líder valga la redundancia es el enseñar a ser personas, enseñar el arte no por solo enseñar sino dar un propósito un motivo para que el arte de la danza de por sí crezca más dentro de nuestra ciudad y por ende de nuestro país es una enseñanza comunicativa, eficaz, no es autoritaria.</p>	<p>Liderazgo Formativo: Implica liderar con un enfoque educativo, fomentando el desarrollo y aprendizaje continuo del equipo. Un líder formativo busca potenciar las habilidades y capacidades de los miembros del equipo.</p> <p>Liderazgo Motivador: Consiste en inspirar y estimular a los demás para alcanzar metas y objetivos. Este tipo de liderazgo se centra en generar entusiasmo, confianza y motivación dentro del equipo. (Arias, 2021)</p>	<p>Se basa en enseñar no solo el arte, sino también dar un propósito y motivación para que la danza crezca en la ciudad y el país.</p>
<p>Fomento De La</p>	<p>Pues sí, desde mi perspectiva sí lo es al hacer unas reuniones</p>	<p>Fomento de la Participación:</p>	<p>Se destaca la importancia de la</p>

<p>Participación y Retroalimentación</p>	<p>de trabajo reuniones de equipo para coordinar las clases, al momento de hacer estas reuniones se inspira al docente o al equipo de trabajo de que den sus opiniones den sus oportunidad de hablar de que es lo que ha fallado o que carencia hay para mejorar, entonces sí.</p>	<p>Implica estimular la contribución activa y la implicación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la ejecución de tareas. Se busca crear un ambiente donde todos se sientan valorados y parte importante del proceso. Retroalimentación: Es el proceso de proporcionar información constructiva sobre el desempeño o resultados. El fomento de la retroalimentación implica crear un entorno donde se valore la comunicación abierta y honesta para facilitar el crecimiento y la mejora continua. (Manríquez & Reyes, 2022)</p>	<p>comunicación efectiva y la dirección clara, inspirando al equipo y asegurando un ambiente sano.</p>
<p>Crecimiento Institucional</p>	<p>Se debe optimizar los criterios de selección ya que es fundamental como institución lo que se espera es seguir creciendo y gran parte para lograrlo es teniendo una buena selección de parte de talento humano.</p>	<p>El crecimiento institucional se refiere al desarrollo y expansión de una organización en términos de tamaño, alcance, eficiencia y calidad. Puede implicar mejoras en la infraestructura, aumento de la productividad, expansión de servicios u otras iniciativas que fortalezcan y hagan avanzar la</p>	<p>Se ve como fundamental para el crecimiento continuo de la institución.</p>

		institución. (Santander & Lara, 2023)	
--	--	---	--

PERSONAL ADMINISTRATIVO			
CATEGORÍA	TECNICAS		
	ENTREVISTA	DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN
Efectividad y confianza	Yo creo que el proceso de selección se desarrolla bastante bien simple obviamente hay filtros y obviamente tienen que inspirar confianza tanto en los estudiantes así como en la persona que está reclutando.	Efectividad: Se refiere a la capacidad para lograr los resultados deseados de manera eficaz y eficiente. Confianza: Es la creencia en la fiabilidad, integridad y habilidades de una persona o entidad. La confianza se construye a través de la consistencia, la transparencia y el cumplimiento de compromisos. (Pérez, 2019)	Destaca la importancia de transmitir confianza, paz y seguridad durante el proceso de selección.
Estándares De Ética y Virtudes	Yo creo que los estándares establecidos por la líder de la escuela es que, tengan virtudes y valores que se reflejen al momento de enseñar e impartir las clases.	Estándares de Ética: Son las normas y principios que rigen el comportamiento ético en una organización o en un individuo. Estos estándares establecen las pautas para conductas morales y responsables. Virtudes: Cualidades positivas y moralmente buenas que guían el comportamiento. En el contexto ético, las virtudes incluyen la honestidad, la integridad, la	Menciona la motivación al equipo para ser buenos profesores, centrados en el desarrollo físico y mental. Destaca la comunicación efectiva y la inteligencia emocional del líder.

<p>Perfil De Colaboración</p>	<p>Yo creo que es muy importante considerar el perfil de colaboración porque, es más importante las ganas de ayudar de colaborar de trabajar, es importante poder dar con alguien que pueda colaborar y así en optimizar también en el trabajo bueno en este caso en las clases, las presentaciones, la publicidad, entre otras cosas.</p>	<p>responsabilidad y la compasión. (Pérez, 2019)</p> <p>El perfil de colaboración describe las habilidades, características y actitudes que favorecen el trabajo en equipo y la cooperación efectiva. Incluye la disposición para compartir conocimientos, escuchar a otros, adaptarse a diferentes estilos de trabajo y contribuir al logro de metas comunes (Díaz & Quintana, 2021).</p>	<p>Considera importante la colaboración para que Éter Dance Studio sea agradable para todos los involucrados.</p>
<p>Liderazgo y Apoyo Mutuo</p>	<p>Yo creo que la concepción de liderazgo que hay en Éter Dance Studio es bueno, porque no solo se dan instrucciones sino también guía y colabora y a los colaboradores también se les brinda apoyo y entre todos nosotros entonces así se fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>Implica la capacidad de liderar de manera que se fomente un ambiente de apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Este enfoque de liderazgo promueve la colaboración, el desarrollo conjunto y la creación de un entorno en el que todos se ayuden y respalden mutuamente. (Díaz & Quintana, 2021)</p>	<p>Define el liderazgo como la movilización e influencia para lograr metas compartidas, destacando la esencia de Éter.</p>
<p>Comunicación Clara, Sencilla y Efectiva</p>	<p>Yo creo que la comunicación es bastante clara sencilla y si es comunicación efectiva y nos inspira mucho porque son como que mensajes directos pero a la vez continuo con amabilidad y puntuales para que no haya más dudas y si</p>	<p>Clara: La comunicación clara implica expresar ideas de manera comprensible y sin ambigüedades, evitando jergas o lenguaje confuso.</p>	<p>Se destaca la dirección clara, la inspiración y el trabajo en equipo.</p>

<p>Optimización de criterios</p>	<p>llegáramos a tener una, es bueno que está siempre esta actitud de aclarar dudas.</p> <p>Yo creo que la necesidad de optimizar los criterios es bueno que obviamente la persona tenga experiencia en el arte en la danza la que quiera impartir clases pero reitero la importancia también de cómo es la persona al momento de dar las clases porque alguien que es paciente alguien que tiene vocación de enseñar y de motivar a los demás aprender es donde realmente se refleja el poder dar las clases entonces al momento no sé de otra necesidad o de otro criterio pero de momento cómo se ha manejado últimamente está excelente.</p>	<p>Sencilla: La simplicidad en la comunicación implica transmitir mensajes de manera fácil de entender, evitando complicaciones innecesarias.</p> <p>Efectiva: La comunicación efectiva logra el objetivo deseado, ya sea informar, persuadir o coordinar acciones, asegurando que el mensaje sea recibido y comprendido. (Santander & Lara, 2023)</p> <p>La optimización de criterios se refiere a la mejora y perfeccionamiento constante de los estándares y parámetros utilizados para evaluar, seleccionar o tomar decisiones. Este proceso implica ajustar los criterios de manera estratégica para lograr resultados óptimos y eficientes. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Se menciona la importancia de alinear estrategias comerciales con estrategias de talento humano para alcanzar objetivos.</p>
<p>Efectivo y concreto</p>	<p>Fue un proceso corto y conciso donde hubo una entrevista semi formal de parte de la directora de Éter.</p>	<p>Efectivo: Se refiere a la capacidad para producir resultados deseados de manera eficiente y exitosa.</p> <p>Concreto: Indica que algo es específico, tangible y claro. En</p>	<p>El entrevistado describe el proceso como breve y conciso, destacando una entrevista semi formal con la directora de Éter Dance Studio. Menciona que la amistad y el</p>

<p>Competencias gerenciales efectivas</p>	<p>Motiva al equipo de trabajo para ser un buen profesor centrado en el desarrollo del equipo tanto físico y mentalmente. Comunicación acertada de manera eficaz como líder de los profesores. Demuestra gran inteligencia emocional. Demuestra habilidades para resolver problemas de los clientes. Respeta a sus colaboradores estudiantes. Prioriza el desarrollo de sus colaboradores.</p>	<p>comunicación, ser concreto implica expresar ideas de manera clara y sin ambigüedades. (Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua, 2020)</p> <p>Competencias gerenciales efectivas son las habilidades, conocimientos y comportamientos que los líderes y gerentes deben poseer para dirigir y gestionar de manera exitosa. Incluyen habilidades de toma de decisiones, liderazgo, comunicación y gestión de recursos, entre otras.</p>	<p>conocimiento mutuo también jugaron un papel en el proceso.</p> <p>El informante destaca varios aspectos importantes en consenso con los demás sobre la líder para un rendimiento sobresaliente del grupo.</p>
<p>Ambiente laboral favorable</p>	<p>Si es importante porque sí colaboramos entre todos Éter Dance Studio será un lugar agradable tanto para los niños, jóvenes, adultos y hasta para los padres de familia.</p>	<p>Un ambiente laboral favorable se caracteriza por condiciones que promueven el bienestar, la productividad y la satisfacción de los empleados. Incluye aspectos como la cultura organizacional, relaciones laborales positivas, apoyo a los empleados y un entorno físico adecuado. (Díaz & Quintana, 2021)</p>	<p>Se reconoce la importancia del perfil de colaboración, aunque en el caso del entrevistado, la amistad también influyó en el proceso. Destaca que la colaboración es crucial para que Éter Dance Studio sea un lugar agradable para estudiantes de todas las edades.</p>
<p>Metas y objetivos compartidos</p>	<p>Cumple con la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas</p>	<p>Se refiere a la alineación de metas y objetivos entre los miembros de un</p>	<p>La concepción de liderazgo educativo según Jeanpi es movilizar e influenciar</p>

	compartidas de la esencia de Éter Dance Studio.	equipo o una organización. Cuando las metas son compartidas, todos trabajan en la misma dirección, fomentando la colaboración y la cohesión en la consecución de objetivos comunes. (Rodríguez, Pedraja, & Ganga, 2017)	a otros para lograr metas compartidas y la esencia de Éter Dance Studio.
Comunicación Asertiva	Si porque siempre hacía reuniones donde se especificaba la comunicación igualmente nos inspiraba en el sentido de crecer profesionalmente.	La comunicación asertiva implica expresar ideas, necesidades o opiniones de manera clara, directa y respetuosa. Se busca transmitir el mensaje de forma efectiva sin ser agresivo ni pasivo, promoviendo un entendimiento mutuo. (Aguirre, Serrano, & Sotomayor, 2016)	Se afirma que el líder de la institución fomenta el trabajo en equipo mediante reuniones, especificando la comunicación. También se destaca su capacidad para inspirar al equipo en el sentido de crecimiento profesional.
Optimización de rendimiento	Éter alinea sus estrategias comerciales con las estrategias de talento humano. Es decir, para alcanzar los objetivos esperados, primero optimiza el rendimiento de sus colaboradores y se asegura de que su experiencia laboral sea positiva.	La optimización de rendimiento se refiere a la mejora continua de los resultados y la eficiencia en una organización o en una persona. Implica identificar y aplicar estrategias que maximicen la productividad y la calidad del trabajo. (Bortnikas, 2017)	Menciona que la optimización de los criterios es necesaria para alinear estrategias comerciales con estrategias de talento humano. Se enfatiza en que optimizar el rendimiento de los colaboradores es fundamental para alcanzar los objetivos esperados.

Análisis Cuantitativo

A continuación, se detallan los datos obtenidos de la encuesta de 5 preguntas realizada a los profesores y personal administrativo respecto a los criterios de selección de talento humano y liderazgo educativo:

Figura 2

Variable: Selección de Talento Humano

Dimensión: Estándares y criterios de selección

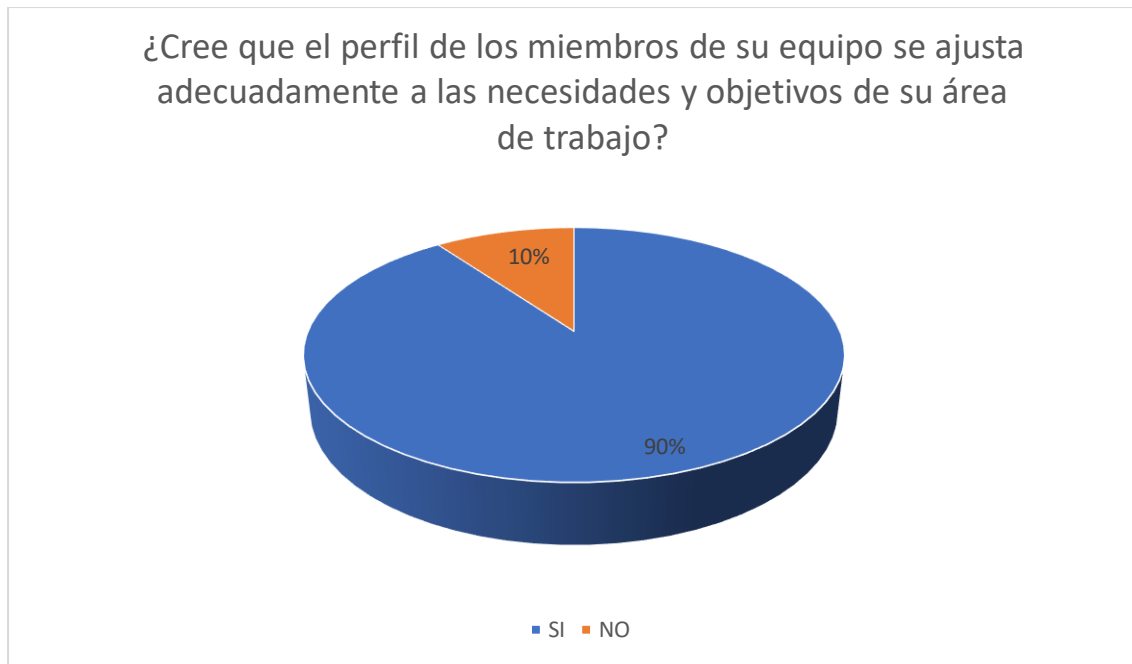


Análisis:

El 100% de los encuestados respondieron afirmativamente, indicando que perciben que los estándares y criterios de selección en el entorno laboral son transparentes y equitativos. Esto sugiere una alta satisfacción y percepción positiva en relación con la claridad y equidad en los procesos de selección.

Figura 3

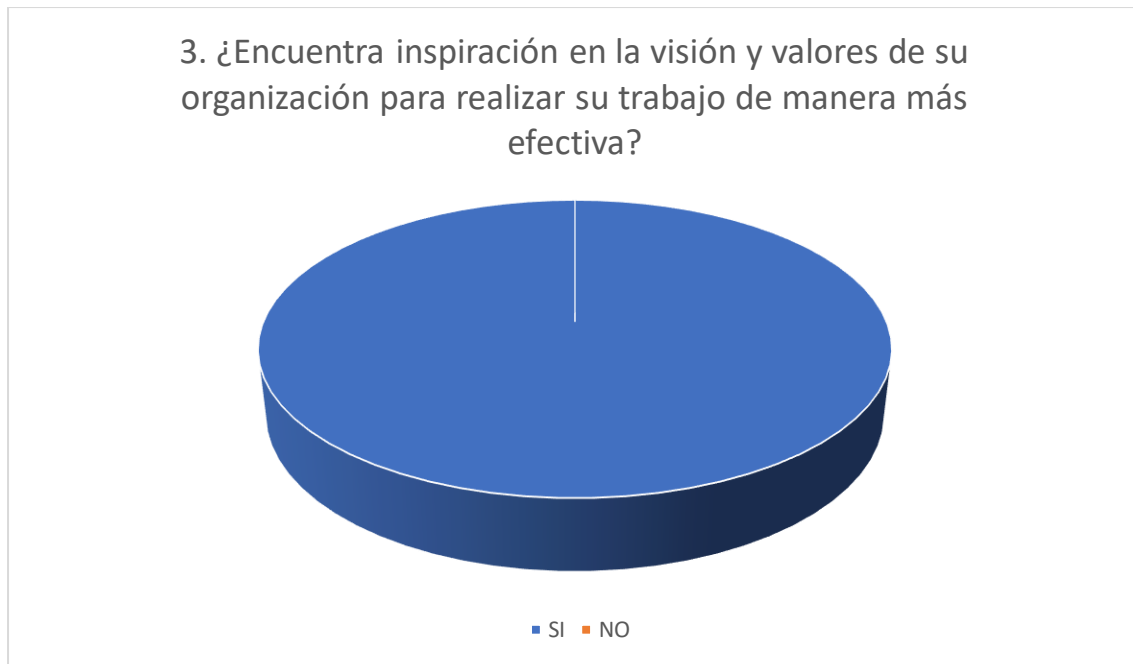
Variable: Selección de Talento Humano **Dimensión:** Perfiles

**Análisis:**

El 90% de los encuestados respondieron afirmativamente, indicando que consideran que el perfil de los miembros de su equipo se ajusta adecuadamente a las necesidades y objetivos de su área de trabajo. Sin embargo, el 10% respondió negativamente. Este resultado podría sugerir que, aunque la mayoría está satisfecha con la correspondencia de perfiles, aún hay una proporción minoritaria que podría percibir discrepancias o áreas de mejora en este aspecto. Sería valioso explorar más a fondo las razones detrás de las respuestas negativas para abordar posibles áreas de oportunidad.

Figura 4

Variable: Liderazgo educativo **Dimensión:** Inspiración

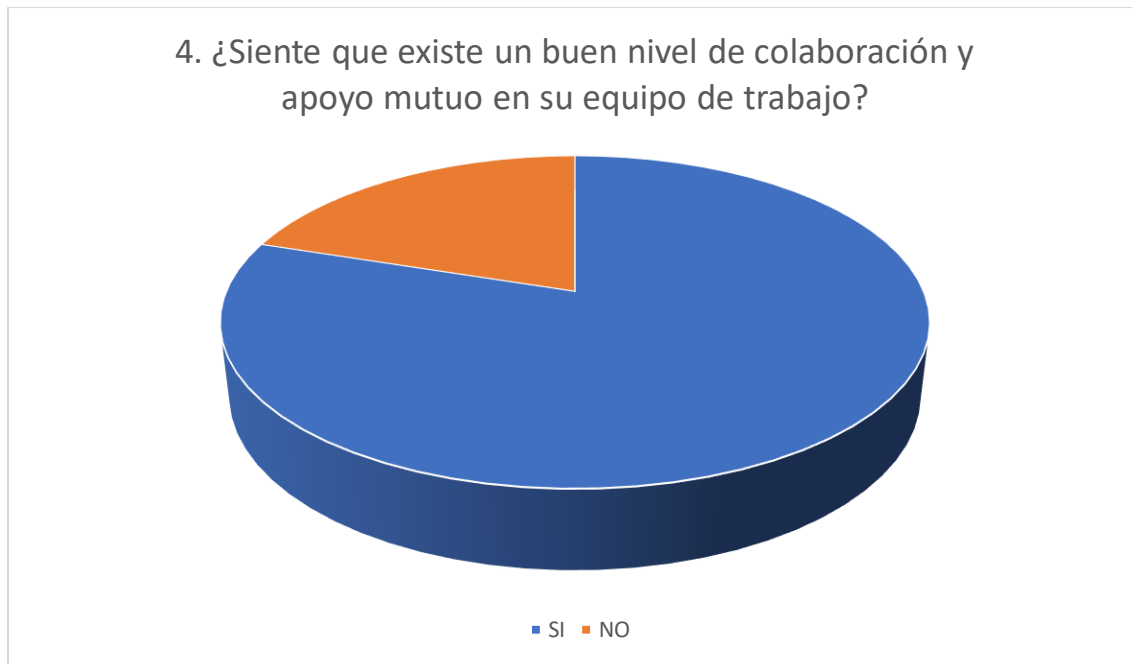


Análisis:

El 100% de los encuestados encuentran inspiración en la visión y valores de la organización. Este es un resultado muy positivo, ya que indica un fuerte alineamiento entre la visión de la empresa y la motivación personal de los empleados. Esto puede traducirse en un mayor compromiso y dedicación hacia los objetivos organizativos.

Figura 5

Variable: Liderazgo educativo **Dimensión:** Trabajo en equipo

**Análisis:**

El 80% de los encuestados siente que hay un buen nivel de colaboración y apoyo mutuo en su equipo. Aunque es un resultado positivo, también es importante prestar atención al 20% que no comparte esta percepción. Podría ser útil explorar más a fondo las razones detrás de este porcentaje y abordar cualquier problema potencial para mejorar la cohesión del equipo.

Figura 6

Variable: Liderazgo educativo **Dimensión:** Comunicación



Análisis:

Todos los encuestados creen que la comunicación interna en el lugar de trabajo es clara y facilita la consecución de metas comunes. Este es un resultado extremadamente positivo, ya que una comunicación efectiva es esencial para el éxito organizacional. La alineación total en este aspecto sugiere un ambiente propicio para la colaboración y la coordinación eficiente.

Discusión de resultados

Analizada la información producto de la aplicación de las entrevistas y encuestas dado que la investigación tiene una naturaleza de enfoque mixto, se pudo percibir que en la escuela de danza “Eter Dance Studio” de forma positiva, se destaca la importancia de un proceso de selección integral, que va más allá de las habilidades técnicas para evaluar aspectos personales y valores alineados con la visión de la institución. La optimización de estos criterios se considera crucial para la formación de un equipo cohesivo y talentoso.

Así mismo se aprecia que el liderazgo en Éter Dance Studio se caracteriza por fomentar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la inspiración a través del ejemplo. Se aprecia la presencia, la motivación y el apoyo constante de la líder. Además, se destaca la importancia de un liderazgo transformacional que inspire crecimiento personal y profesional.

Además, se rescatan aspectos como la ética profesional que se percibe como esencial en Éter Dance Studio, donde se espera que los colaboradores actúen con integridad, responsabilidad y respeto. Se enfatiza la importancia de valores éticos en la toma de decisiones y en el comportamiento diario. La colaboración y el apoyo mutuo son considerados elementos esenciales para alcanzar metas colectivas. Se destaca la importancia de trabajar juntos para fortalecer la comunidad artística y lograr el éxito compartido. Por lo tanto, se puede decir que en esta escuela se busca la excelencia tanto en la educación como en el ámbito artístico ya que en educación, se menciona la importancia de la formación continua y el apoyo a los estudiantes y en el ámbito artístico, se enfatiza la calidad proactiva y la capacidad de proponer nuevas ideas.

Aunque hay consensos en muchos aspectos, también se observa cierta variabilidad en las respuestas, reflejando perspectivas individuales y experiencias distintas dentro de la institución y hasta un cierto desconocimiento de todo lo que implica un proceso de selección formal.

Por lo expuesto, en consenso con Díaz y Quintana (2021) se puede decir que la apertura del personal a optimizar los criterios de selección juega un papel fundamental en el crecimiento institucional. Al fomentar una mentalidad receptiva y colaborativa, los miembros del equipo no solo contribuyen a la mejora continua de los procesos de selección, sino que también fortalecen la cohesión interna. La disposición a revisar y perfeccionar los criterios existentes

demuestra un compromiso con la excelencia y la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la institución. Esta apertura no solo impulsa la eficacia en la identificación y reclutamiento de talento, sino que también establece las bases para un ambiente de trabajo más dinámico y progresivo, promoviendo así un crecimiento institucional sostenible y orientado hacia el futuro.

LA PROPUESTA

Criterios para la selección de talento humano

Propósito

Optimizar los criterios de selección de talento humano en la escuela de danza “Éter Dance Studio” a partir del liderazgo educativo.

Justificación

La optimización de los criterios de selección de talento humano es esencial para asegurar la alineación de los colaboradores con la visión y valores de la escuela “Éter Dance Studio”. Este enfoque, respaldado por un liderazgo educativo, busca no solo evaluar habilidades técnicas, sino también aspectos personales que fortalezcan la cohesión y éxito del equipo artístico y educativo.

Estructura

La propuesta está dirigida principalmente al personal docente y administrativo de la escuela de danza; sin embargo, en ciertas estrategias se incluye a los estudiantes y padres de familia, como perceptores directos de la acción directiva e integrantes de la comunidad educativa. Las fases que la conforman son las siguientes:

Fases

1. Presentación y Organización:

- Introducción del proyecto y sus objetivos.
- Organización de un comité interdisciplinario para liderar el proceso.

2. Desarrollo:

- Revisión y actualización de los criterios de selección actuales.
- Implementación de entrevistas estructuradas que evalúen tanto habilidades técnicas como valores institucionales.
- Diseño de una matriz de evaluación que refleje los nuevos criterios.

3. Evaluación:

- Monitoreo continuo del proceso de selección a través de reuniones periódicas del comité.
- Evaluación de la efectividad de los nuevos criterios en la identificación de talento alineado con la visión de la institución.

4. Retroalimentación:

- Recopilación de comentarios de los participantes en el proceso de selección.
- Ajuste continuo de los criterios en función de la retroalimentación recibida.

Propuesta

Tabla 5
Plan de Acción

Fase	Actividad	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Presentación y Organización	Convocatoria y formación del comité.	Sala de reuniones materiales de presentación	Director de la escuela Asistente administrativo Asesor externo	1 semana	Conformación del comité y aceptación de la propuesta.
Desarrollo	Revisión de criterios de selección existentes y definición de nuevos.	Documentación actual Literatura relevante.	Comité interdisciplinario.	3 semanas	Criterios actualizados y consensuados.
Evaluación	Implementación de nuevas entrevistas y matrices de evaluación.	Entrenamiento para entrevistadores Documentos de evaluación.	Comité interdisciplinario	2 meses	Monitoreo continuo del proceso.
Retroalimentación	Recopilación y análisis de retroalimentación	Encuestas y sesiones de retroalimentación	Comité interdisciplinario	1 mes	Ajuste de criterios según la retroalimentación recibida

Factibilidad de la Propuesta

Esta estructura tiene en cuenta la colaboración de todos los involucrados en el proceso de selección, asegurando que las voces y perspectivas de diferentes áreas de la institución sean consideradas. La comunicación abierta y la participación activa de los líderes, el comité interdisciplinario y los entrevistadores son esenciales para el éxito de la propuesta.

La propuesta es factible debido a la participación activa del comité interdisciplinario, la estructura organizada de las fases, y el enfoque gradual que permite ajustes continuos. Los recursos necesarios son manejables, y el tiempo estimado para cada fase es razonable. La implementación de esta propuesta contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección y al fortalecimiento de la identidad y valores de Éter Dance Studio.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2016). El liderazgo de los gerentes. *Universidad y Sociedad*, 8(3), 187-195.
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), 09-15.
doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Bezanilla, M., Poblete, M., Fernández, D., Arranz, S., & Campo, L. (2018). El Pensamiento Crítico desde la Perspectiva de los Docentes Universitarios. *Estudios pedagógicos*, 44(1), 89-113.
- Bortnikas, A. (2017). Human resources management modernization of contemporary organization. *Public Policy and Administration*, 16(2), 335-346.
- Çalış, Ç. y. (2019). Leadership Approach in Occupational Safety: Taiwan Sample. *Procedia Computer Science*, 1052–1057. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.146>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la teoría general de*. Cuajimalpa, México, D.F.: McGraw-Hill.
- Cilleruelo, L., & Zubiaga, A. (2014). Una aproximación a la Educación STEAM. Prácticas educativas en la encrucijada arte, ciencia y tecnología. *Jornadas de Psicodidáctica*.
- Di Silvestre, C. (2015). *Metodología cuantitativa versus metodología cualitativa y los diseños de investigación mixtos: conceptos fundamentales*. Argentina: ANACEM.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven - Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29-48.

- Durán, D. (2017). Instrumentos de investigación cualitativos y cuantitativos frente a la investigación mixta o complementaria. *Revista Consensus*, 3(2).
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 137-145.
- García, J. (2018). *Dirección administrativa*. Recuperado el noviembre de 2023, de Monografias: <https://www.monografias.com/trabajos67/direccion-administrativa/direccion-administrativa.shtml>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174.
doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 1-28.
- Muñoz, L., Napa, Y., Pazmiño, W., & Posligua, M. (25 de noviembre de 2020). PROCESOS ADMINISTRATIVOS: UN ESTUDIO AL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PYMES: PROCESOS ADMINISTRATIVOS: UN ESTUDIO AL DESARROLLO EMPRESARIAL. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(4), 29-40. doi:<https://doi.org/10.47230/unsum-ciencias.v4.n4.2020.334>
- Nicolás, G., Ureña, N., Gómez, M., & Carrillo, J. (2010). La danza en el ámbito de educativo. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 42-45.
- Pereira, Z. (2011). Los Diseños de un Método Mixto en la Investigación en Educación: una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, XV(1).
- Pérez, G. (2019). Aportes desde la psicología educativa para el desarrollo de los valores. *Revista de Investigacion Psicologica*.

- Ríos Saavedra, T. (2018). La hermenéutica reflexiva en la investigación educacional. *Revista Enfoques Educativos*, 7(1), 51-66. Obtenido de <https://revistateoria.uchile.cl/index.php/REE/article/view/48177>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los “estilos de liderazgo” y el desempeño de los equipos de dirección interna: un estudio exploratorio desde Chile. *Revista Contabilidad y Negocios*, 1-18.
- Santander, E., & Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15–29. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Tóala, J. K., Vallejo, P. A., Rodríguez, & M. (2020). Proceso de calidad: Impacto cognitivo del desempeño docente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 1007–1035.
- Toro, A., & Isidro, A. (2018). Narrativas Corporales: La Danza Como creación De Sentido. *Vivat Academia*, 61-84.
- Vásquez, S. B. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97.

ANEXOS

ANEXO A

Categorías previas y preguntas para entrevista

Tabla X
Categorías previas

Categorías	Sub categoría	Preguntas
Selección de talento humano	Estándares y criterios de selección	1. ¿cómo se desarrolla el proceso de selección de talento humano en la escuela de danza "Eter Dance Studio" ?
	Perfiles	2. ¿ Cuáles son las acciones y estándares establecidos por el líder de la escuela de danza "Eter Dance Studio" para la selección de talento humano? 3. En la selección de talento humano de esta institución se considera importante el perfil de colaborar? Explique su respuesta
Liderazgo Educativo	Inspiración	4. ¿Cuál es la concepción de liderazgo educativo que tienen los directivos y colaboradores en esta institución? Explique
	Trabajo de equipo	5. Desde su perspectiva el líder de esta institución propicia el trabajo en equipo, la comunicación efectiva e inspira a los colaboradores? Explique
	Comunicación	6. Desde su criterio ¿Cuál es la necesidad de optimizar los criterios para la selección de talento humano en la mencionada institución.

ANEXO B

Encuesta

VARIABLE	DIMENSION	PREGUNTAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	ESTANDARES Y CRITERIOS DE SELECCION	1. ¿Considera que los estándares y criterios de selección son transparentes y equitativos en su entorno laboral?
	PERFILES	2. ¿Cree que el perfil de los miembros de su equipo se ajusta adecuadamente a las necesidades y objetivos de su área de trabajo?
LIDERAZGO EDUCATIVO	INSPIRACION	3. ¿Encuentra inspiración en la visión y valores de su organización para realizar su trabajo de manera más efectiva?
	TRABAJO EN EQUIPO	4. ¿Siente que existe un buen nivel de colaboración y apoyo mutuo en su equipo de trabajo?
	COMUNICACIÓN	5. ¿Piensa que la comunicación interna en su lugar de trabajo es clara y facilita la consecución de metas comunes?