



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO

TITULO DE LA PROPUESTA

PERFIL DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO
HUMANO: PROPUESTA DIRIGIDA A LA UNIDAD PARTICULAR DIDACTA

ESTUDIANTE:

INGRID ALEXIA GUTIÉRREZ ALMEIDA

ASIGNATURA: Proyecto de investigación en Liderazgo y Gestión
Educativa

Quito- Ecuador

Fecha

Junio 2023

Resumen

Es necesario que en las instituciones educativas; exista una gestión adecuada del talento humano dado que es fundamental para la realización personal y profesional de los colaboradores, por lo que, la creación de un equipo colaborativo con sentido crítico, competitivos y comprometidos con la Institución Educativa cobra especial relevancia. El estudio de la gerencia y del liderazgo en el ámbito educativo perteneciente a las ciencias sociales reclama una investigación, donde el sujeto y el objeto interactúen de manera involucrada, este aspecto de involucramiento entre los dos entes importantes en los procesos de investigación traduce su importancia debido a la complejidad de indaga acerca de las relaciones, y de manera muy específica, al talento y cultura de las organizaciones. A partir de esta premisa, se realiza la presente investigación, por lo que, se consideró pertinente enfocarlo desde la ruta cualitativa, hermenéutica. La ruta de investigación cualitativa esta desarrollada de partes complementarias que permiten el desarrollo del esclarecimiento de la verdad, por otro lado, implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias. La investigación cualitativa permitirá una metodología científica de observación para la recopilación de datos no numéricos, sino, considerar técnicas cualitativas distintas al experimento. Es decir, entrevistas, encuestas, técnicas de observación y observación del participante.

Palabras clave: Talento humano, liderazgo, colaborativo, equipo, competitivo, comprometido.

Abstract

It is necessary that in educational institutions; there is an adequate management of human talent since it is fundamental for the personal and professional fulfillment of the collaborators, therefore, the creation of a collaborative team with a critical, competitive sense and committed to the Educational Institution takes on special relevance. The study of management and leadership in the educational field belonging to the social sciences calls for research, where the subject and the object interact in an involved way, this aspect of involvement between the two important entities in the research processes translates its importance due to the complexity of inquiring about relationships, and in a very specific way, to the talent and culture of organizations. From this premise, the present investigation is carried out, therefore, it was considered pertinent to approach it from the qualitative, hermeneutical route. The qualitative research route is developed from complementary parts that allow the development of the clarification of the truth, on the other hand, it involves collecting and analyzing non-numerical data to understand concepts, opinions, or experiences. Qualitative research will allow a scientific observation methodology for the collection of non-numerical data, but rather, consider qualitative techniques other than the experiment. That is, interviews, surveys, observation techniques and participant observation.

Keywords: Human talent, leadership, collaborative, team, competitive, committed.

INTRODUCCIÓN

Para impulsar el procedimiento administrativo que establece las actividades para la indagación, progreso y valoración de las competencias de los colaboradores administrativos en cada uno de los puestos y/o cargo en relación a su educación, experiencia y formación de habilidades: el talento administrativo, es la capacidad de lograr mejores resultados y mayor eficiencia con menos recursos, siendo así el talento en el liderazgo es aquel que viene a dirigir equipos de trabajo y motivar a cada uno de los colaboradores para que desempeñen sus funciones al máximo de sus capacidades. La gestión adecuada del talento humano es fundamental para la realización personal y profesional de los colaboradores, la creación de un equipo colaborativo con sentido crítico, competitivos y comprometidos con la Institución Educativa.

La gestión académica y administrativa es un grupo de proceso curriculares que comprende no únicamente a la enseñanza y aprendizaje desarrollados en el aula, sino también, la gestión de los procesos administrativos que realiza la institución para conseguir los objetivos de la educación; esta situación, produce exigencias al personal docente: directivos y de aula, con relación a la búsqueda de conocimientos, competencias y una buena actitud para el mejoramiento del desempeño en sus funciones, dirigidas a la mejora de la calidad de servicio educativo, en beneficio de la formación integral del estudiante. Pérez, 2000; Altuve, 1997; Bravo et al., (2000)

Dentro de la administración organizacional, que es un grupo de procedimientos para organizar, observar y orientar una empresa a través de sus departamentos, recursos y procesos, con el fin de incrementar sus metas, objetivos. El ámbito educativo no evade esta realidad, estas instituciones educativas, son entidades divididas en departamentos que a su vez se desenvuelven entre sí y que el buen desempeño y equilibrio de una organización como estructura sistémica implica determinar el éxito de la misma para ello uno de los departamentos que mayor atención requiere para el bienestar laboral y favorecer el clima laboral, el bienestar de todos los colaboradores esto supone el éxito institucional y el cumplimiento de las metas

y objetivos trazados, por tal razón, es importante que el departamento de gestión de talento humano cuente con el conjunto de lineamientos estratégicos y los planes de misión y visión institucional aprovechando las oportunidades y capacidades de los colaboradores para generar el desarrollo de actividades en beneficio de la calidad educativa y el éxito estudiantil. Mora Carlos (2022)

Definiendo así que el liderazgo estratégico es el fundamento que sostiene la administración educativa. Los líderes educativos hacen énfasis en aspectos filosóficos, éticos y sociales de las prácticas administrativas y educativas en el entorno escolar.

A partir de las ideas precedentes es importante destacar que la Unidad Educativa Particular Didacta se mantuvo en funcionamiento durante 22 años y cerró sus servicios en el año lectivo 2021-2022, aun así, su reapertura se tiene prevista para el año lectivo 2023-2024 en el mes de septiembre, a tal efecto, el reinicio de las actividades escolares y servicio escolar de la mencionada institución requiere en primer lugar establecer la consonancia y formación de los departamentos, y así mismo, preparar la normativa y planificación institucional, donde se destaca como prioritario la administración del talento humano para el bienestar de los colaboradores que fungirán dentro de esta institución, por tal motivo, esta investigación se elabora con el fin de partir desde los conocimientos adquiridos durante el proceso académico de la maestría en liderazgo educativo ponerlos así en práctica, y poder elaborar los lineamientos mediante el liderazgo estratégico.

La administración es definida por Chiavenato (2015) como el conjunto de procesos a tal efecto, la administración viene a cumplir un papel fundamental por cuanto a través de ella es que las instituciones vienen a organizarse de manera sistémica considerando y conformando como lo es conocido por todos; al respecto, (Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos, 2017), *“la organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y*

distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito". Así el ámbito educativo se divide en diferentes esferas socio culturales más apropiadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre los ámbitos que se analizan se encuentran: el ámbito familiar, el escolar, y el que (Froufe Sindo, 2002), dice que cuatro serían los más importantes: educación social especializada, educación de las personas adultas, animación y tiempo libre, y formación laboral u ocupacional. Al hablar de formación laboral u ocupacional, siendo este el departamento de gestión del talento humano.

El rol de las personas en la sociedad del conocimiento, es fundamental, ya que se transmite, crea y utiliza por las personas según Freedman (2004); en este orden de ideas, se puede afirmar que las personas con valoradas por sus conocimientos sus aportes intelectuales y talento para la consecución de las metas de las entidades, para involucrar a las personas en la organización, no basta con desplazar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, lo que se desea es, que las personas se comprometan como sujetos de su personalidad en relación con el trabajo y la organización. En tal sentido, la gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo es el proceso administrativo de inserción del componente humano, en relación de las competencias individuales, para la ejecución de los objetivos institucionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva.

A partir de lo expuesto, El objetivo de esta investigación se refiere a conocer la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del trabajo colaborativo en la Unidad Particular Didacta, el perfil de la persona quien este cargo de los recursos humanos, debe tener capacidad de liderazgo a la que su equipo de trabajo siga una trayectoria, sin necesidad de que continuamente esté dando disposiciones, conocedor de cada uno de los perfiles de su personal con sus fortalezas y debilidades. Al respecto, Silva Luis; Herrera Katy; Alba Marisleidy; Rodríguez Ángel (2020) en el que realizaron un trabajo de investigación denominado Modelo para la administración del talento humano

con enfoque en el buen vivir (bienestar, participación, equidad, inclusión, y respeto por la naturaleza) en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. En el mismo que se utilizó una metodología cuantitativa en el que se propone un modelo diferente de gestión, talento y cultura, en este trabajo se llega a la conclusión de que el modelo para la Gestión del Talento Humano sobre la base del Buen Vivir queda conformado por cuatro aspectos los mencionado con los principios de bienestar, participación, equidad, inclusión y respeto por la naturaleza; influenciados por lo ambientes externos e internos de las instituciones que permiten manejar a las personas logrando que desarrollen sus necesidades, mejoren sus condiciones de vida y alcancen así los objetivos de trabajo de la institución.

Considerando lo anterior, la idea de investigación queda formulada como sigue;

- ¿Cómo se concibe la administración de talento y cultura en la Unidad Educativa Particular Didacta?
- ¿Cuáles son los aspectos que caracterizan el liderazgo estratégico en el departamento de talento humano dirigido a la Unidad Educativa Particular Didacta?
- ¿Cuáles son los elementos que deben conformar el perfil de liderazgo estratégico para la administración del talento humano dirigido a la Unidad educativa particular didacta?

Para dar respuesta a estas interrogantes, se plantean los siguientes puntos:

- ✓ Conocer cómo se concibe la administración de talento y cultura en la Unidad educativa particular didacta.
- ✓ Develar los aspectos que caracterizan el liderazgo estratégico en el departamento de talento humano dirigido a la Unidad educativa particular didacta.

- ✓ Valorar los elementos que deben conformar el perfil de liderazgo estratégico para la administración del talento humano dirigido a la Unidad educativa particular didacta.
- ✓ Proponer el perfil de liderazgo estratégico para la administración del talento humano dirigido a la Unidad Educativa Particular Didacta.

El estudio objeto de investigación “Perfil de liderazgo estratégico en la administración del talento humano: propuesta dirigida a la Unidad Educativa Particular Didacta” va encaminado a que no exista falencias al momento del reclutamiento de personal en las instituciones educativas, por lo que, no se evidencia un departamento de recursos humanos en las instituciones educativas, lo cual es de suma importancia para poder brindar un liderazgo educativo de calidad.

El departamento de talento humano que será creado en la Unidad Particular Didacta tiene como finalidad mejorar las relaciones interpersonales, brindar bienestar al colaborador y al empleador, de esta manera se obtendrá mejores beneficios para cada una de las partes y así lograr el cumplimiento de la misión en la institución mencionada.

La Unidad Particular Didacta fue fundada en el año 1998 y brindó sus servicios hasta el año lectivo 2021-2022, la misma que cerró sus puertas por la pandemia Covid-19, lo que conllevó al retiro del 70% de los estudiantes. Durante los 22 años que brindó sus servicios, se encontró falencias en el personal, por lo que para el año lectivo 2024-2025 se proyecta la reapertura de esta, con el objetivo central de tener un departamento de gestión del talento humano el cual se encargará de seleccionar, capacitar, formar, desarrollar, motivar y liderar todos los recursos de la institución, ejecutando el alcanzar el punto máximo de productividad de todos y cada uno de los recursos de la comunidad educativa.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. Liderazgo

Conceptos generales

El liderazgo en el siglo XXI (Munch Lourdes, 2015) no solo busca ser transformador y obtener beneficios económicos, sino que es de vital importancia tomar en cuenta cuestiones éticas, por tal razón, la responsabilidad social corporativa tiene cada vez más importancia en la actualidad.

Se encuentra diferencias entre las definiciones de líder, liderazgo y los estilos de liderazgo. En una organización que tenga una variedad de recursos materiales y tecnológicos de nada le servirá si los directivos no tienen la competencia de coordinar y guiar el trabajo del personal para obtener la máxima productividad y calidad en la realización de los objetivos.

Otro de los conceptos que se puede destacar según (Quirós Daniel, 2021), es que el liderazgo de hoy es un compromiso con la empatía a todo nivel, un líder es un administrador del cambio dentro y fuera de la organización, e infunde a las personas de sus entornos.

El mundo se transforma de una manera apresurada en la última década originando consigo cambios en la forma de cómo nos conectamos, vivimos, interactuamos y lideramos, los retos que presentan hoy los gerentes, directores, administrativos de empresas son el reflejo de lo que se está presentando en la actualidad; ser sostenibles, innovadores, aplicar nuevas tecnologías digitales al talento humano.

(Prieto Sandra, 2019) Una de las cualidades que destaca a los líderes es la facultad de inspirar y motivar a los equipos de trabajo. Practicar un liderazgo acorde, donde los comportamientos concuerden con el discurso del directivo a su equipo, es una de las llaves para adquirir la confianza y el respeto de sus empleados.

Según el estudio de (Deloitte) "Liderazgo para el siglo XX", destacaron que el rasgo más destacado de un líder actualmente es la capacidad de liderar a través del cambio y de ambigüedad seguido de la capacidad de liderar a través de influencia. (Ibeas David, 2022).

1.1. Tipos de liderazgo

El efecto que el liderazgo a nivel organizacional se considera una de las bases para llegar a la calidad (Arévalo Almiron 2015), los modelos, tipos o estilos de liderazgo se han convertido en uno de los paradigmas, es importante saber las ventajas, y limitaciones que aborda cada uno de ellos.

- a. **Liderazgo autocrático** es aquel que los líderes tienen un poder absoluto sobre sus colaboradores, en donde los que tienen oportunidad de opinar son los que pertenece al staff por lo que los colaboradores no se encuentran satisfechos e incómodos, este tipo de liderazgo presenta diferentes instancias de ausentismo y rotación de los trabajadores, este estilo puede ser óptimo, porque las ventajas de control superan las desventajas. (Goleman Daniel, 2017).
- b. **Liderazgo burocrático** es aquel que sigue todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que realicen sus trabajadores sea preciso, es un tipo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando hay riesgos en cuanto a seguridad y con la existencia de dinero.
- c. **Liderazgo carismático**, se parece al liderazgo transformacional, ya que los líderes organizan e inspiran con entusiasmo a su equipo, son energéticos al conducir a sus empleados
- d. **Liderazgo participativo o democrático**, el líder democrático es el que tienen la última decisión, en donde se invita a otras personas que integren el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisiones (Reidocrea 2015).

La teoría de liderazgo de (Lewin Kurt, 2018) y el liderazgo emocional, hay dos estilos más de liderazgo que se destacan: el transformacional y el transaccional

- e. **El liderazgo transaccional** va dirigido a la estabilidad de la organización a través del dar y recibir entre líderes y subordinados.
- f. **El liderazgo transformacional**, busca que una persona se comprometa con los demás y cree una conexión que eleve su nivel de motivación.
- g. **El liderazgo coaching**, ayuda a sus colaboradores se desarrollen profesionalmente para alcanzar su máximo potencial a largo plazo, continuamente proporciona retroalimentación a su equipo, así como orientación sobre su desempeño profesional lo menciona (Goldenman Daniel 2017)
- h. **Liderazgo marca pasos**, este tipo de estilo, es el que el líder busca resultados rápidos y efectivos para lograr los objetivos planteados, si bien se centra en el

rendimiento de sus colaboradores, estableciendo estándares y responsabilizando a los miembros para llegar a la meta.

2. Liderazgo estratégico

El liderazgo estratégico es la capacidad de anticipar y mantener la flexibilidad en la administración de las organizaciones a través de las personas, la delegación de facultades para crear y afrontar el cambio estratégico cuando sea preciso, según lo establece (Chiavenato y Sapiro, 2011).

Un líder estratégico es un planificador que toma decisiones alineadas a las estructuras y procesos de la organización, pero para que de buenos resultados se, el líder debe tomar en cuenta cuatro aspectos según (Skip Worden,2015)

1. Definir acertadamente cuáles son los objetivos por alcanzar
2. Comunicación efecto de las metas a todos los miembros de la comunidad
3. Trabajo en equipo, colaborativo.
4. Crecimiento individual.

Ventaja del liderazgo estratégico

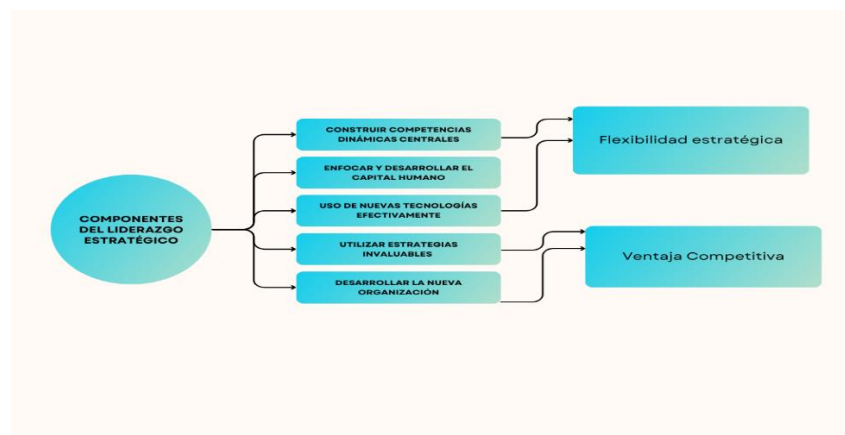
El liderazgo estratégico incorpora de manera positiva en varios aspectos sobre la competitividad de las organizaciones. Las organizaciones que superan de forma eficiente adquieren un factor diferencial en el mercado en diferencia del resto de competidores.

- Perfecciona los procesos de la empresa y, por ende, su capacidad de producción
- Cooperación con el enfoque en la entrega de valor por parte de la organización a sus clientes, empleados y proveedores.
- Apoya a las compañías a debatir con situaciones de conflicto
- Crea un ambiente favorable
- Reorganiza a la organización a través de su visión, valores, cultura y clima organizacional.
- Provee a los directivos a realizar nuevas conexiones las mismas que contribuyan con el bienestar de la empresa.

Importancia del liderazgo estratégico

Su importancia radica según (Manzanilla Víctor ,2022) que es indispensable que se tome en cuenta el liderazgo estratégico para implementar las acciones adecuadas que ayudarán a alcanzar los objetivos.

2.1. Componentes de liderazgo estratégico



Vargas, J. Guillén, I (abril de 2005). *Los procesos de transformación estratégica en relación con la evaluación de las organizaciones*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5007229_Los_procesos_de_transformacion_estrategica_en_relacion_con_la_evolucion_de_las_organizaciones/link/0c9605255db0318757000000/download

Para que los componentes del liderazgo estratégico puedan desarrollarse en las organizaciones a nivel general, en cuanto a crear competencias dinámicas centrales, se define como las habilidades de la organización para que de manera creativa recombinar diversos recursos basados en el conocimiento y tecnología con el propósito de desarrollar innovaciones a la aplicación de recursos (GZ Rotundo 2020).

El proceso de enfocar y desarrollar el capital humano se define como un proceso de formación y desarrollo del capital humano esto involucra el aprendizaje, la adquisición de conocimiento, habilidades y capacidades por parte de los recursos humanos. (Rodríguez MV, 2005)

El uso de nuevas tecnologías efectivamente favorecerá el trabajo colectivo, modificando actitudes, y procesos cognitivos. (River A, 2012)

Para definir o establecer las estrategias invaluable, es el definir claramente los objetivos, estrategia creativa, presupuestos, crear un cronograma. (Ortegón E, 2005).

3. Administración del Talento Humano

La administración es la gestión del talento humano el cual busca el desarrollo del capital humano, alcanzando las competencias de los individuos que trabajan en la empresa; la gestión del talento humano consciente la comunicación entre los miembros de las organizaciones incluyendo la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el propósito de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de prosperar en la personalidad y motivación del trabajador, el mismo que constituye el capital más importante de la empresa (Chávez Luz, 2015).

3.1. El talento humano en el ámbito educativo

En el ámbito educativo como en cualquier la empresa u organización, representa una tarea fundamental, debido a que se une a todo el personal profesional, técnico, administrativo que trabaja en la institución educativa. (Mondy RW, 2010).

Que son los recursos humanos

Es la unidad de cualquier organización en donde se encuentra el capital humano, en donde los empleados ejercen sus funciones y desempeñan sus labores dentro de la organización; es el encargado de brindar a la institución el personal idóneo para que ejecute funciones con la característica principal de aumentar su productividad. (Martínez A, 2018).

Gestión de los Recursos Humanos en instituciones educativas

Si bien las instituciones educativas son las encargadas de la formación académica de los estudiantes, del desarrollo de sus capacidades motrices, competencias desde los primeros niveles hasta la universidad, sabemos que va de la mano con la administración educativa comprendida de una gestión educativa específica. De esta manera la gestión de recursos humanos en instituciones educativas se posiciona en la búsqueda y reclutamiento de talento de profesionales que se involucre, de manera integral, en el acompañamiento de los estudiantes durante todo el proceso. (Chiavenato I, 2015).

Función del departamento de recursos humanos en instituciones educativas

Se refiere a todas las actividades que permiten organizar, gestionar y conducir los equipos de trabajo, se puede enumerar como las principales funciones según (Samaniego R, 2013)

- a. Planificación de recurso humano en donde se determine los puestos de los colaboradores, de acuerdo con sus capacidades, en base a las necesidades del centro educativo
- b. Reclutamiento de personal docente, administrativo.
- c. Crecimiento del equipo docente de acuerdo con sus habilidades, méritos, capacidades, destacando sus logros adquiridos.
- d. Monitoreo de los objetivos alcanzados, dentro de la planificación de trabajo realizado de la institución, a través de evaluaciones de desempeño laboral.

Cuál es la Gestión del departamento humano en las instituciones educativas

- Planificación
- Reclutamiento y selección de personal
- Orientación e integración del personal
- Formación y capacitación de profesionales
- Evaluación y rendimiento de sus labores en un tiempo determinado, la evaluación del rendimiento laboral se puede medir de diferentes formas así lo explica, (Samaniego R, 2013), de forma periódica, tanto cualitativamente como cuantitativamente, lo competente que es cada colaborador en su puesto de trabajo; de esta manera permitirá conocer cuáles son sus puntos fuertes y débiles para realizar estrategias que mejoren resultado.

Tabla de categorías, subcategorías, preguntas y encuestas

Categorías previas

Categoría	Subcategoría	Pregunta
Liderazgo estratégico	Inspiración	Desde su perspectiva ¿De qué manera el líder de la institución

		debe inspirar a sus colaboradores? Explique
	Planeación a futuro	¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional? Explique
	Trabajo en equipo para la solución de problema	¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema? Explique
	Apertura al cambio	¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados? Explique
	Mejora del talento humano	¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad? Explique
Administración del talento humano	Selección atendiendo al perfil	¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal? Explique
	Bienestar de los colaboradores	¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?

	Comunicación efectiva	¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad? Explique
	Promoción de actitud positiva	¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional? Explique
	Cultura organizacional eficiente	¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer? Explique
	Identidad institucional	¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella? Explique

Metodología

El estudio de la gerencia y del liderazgo en el ámbito educativo perteneciente a las ciencias sociales reclama una investigación, donde el sujeto y el objeto interactúen de manera involucrada, este aspecto de involucramiento entre los dos entes importantes en los procesos de investigación traduce su importancia debido a la complejidad de indaga acerca de las relaciones, y de manera muy específica, al talento y cultura de las organizaciones. A partir de esta premisa, se realiza la presente investigación que lleva por título: “Perfil de Liderazgo Estratégico en la administración del talento humano: propuesta dirigida a la unidad particular didacta”. Por lo que, se consideró pertinente

enfocarlo desde la ruta cualitativa que según los siguientes autores (Villafuerte, J. Intriago, E y Soto, S), tiene como objetivo, indicar a los investigadores recientes caminos para superar las dudas, y conseguir resolver aquellos nudos que aparecen en los procesos de investigación.

La ruta de investigación cualitativa esta desarrollada de partes complementarias que permiten el desarrollo del esclarecimiento de la verdad, por otro lado, implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, los resultados se detallan en palabras. A este particular, es importante señalar que de la ruta cualitativa se consideró pertinente atendiendo a las características del objeto de estudio utilizar el método hermenéutico que según el autor (Álvarez 2011), es una vía del comprender los fenómenos sociales, puede ofrecer criterios para elaborar una crítica de las tradiciones metodológicas utilizadas en las ciencias sociales. Este método como se puede observar permite la interpretación de los hallazgos para la mayor interpretación del tema a investigar.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presente el análisis de los datos, resultado a través de una metodología cualitativa de las transcripciones de entrevistas en la aplicación de los informantes, a los que se les asignó un código. La investigación de datos cualitativos de la entrevista es a través de la recolección de datos, a través de preguntas y los testimonios de la indagación para el estudio de: Perfil de Liderazgo Estratégico en la administración del talento humano: propuesta dirigida a la unidad particular didacta.

Tabla 1

Categorización personal directivo

Categoría	Subcategoría	Sujeto	Texto protocolar
		Inv.	¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?

<p>siempre está garantizada cuando el trabajo es grupal; en el ámbito educacional es de vital importancia que participe el psicólogo</p> <p>Es muy importante tener un estilo de trabajo colaborativo de colaboración permitirá desarrollar roles generando aprendizajes entre sí, que puedan unir todos sus conocimientos generando un aprendizaje colaborativo es</p>	<p>R1</p> <p>V2</p>	<p>La solución de cualquier problema siempre está garantizada cuando el trabajo es grupal; por ejemplo, en el ámbito educacional es de vital importancia que participe el psicólogo, si hay un sociólogo o un filósofo; el mismo que conozca filosofía de la universidad, de la ciencia de las relaciones humanas, y pedagógica.</p> <p>Es muy importante tener un estilo de trabajo colaborativo de colaboración, el mismo que permitirá desarrollar roles que se complementen generando aprendizajes entre sí, es decir que puedan unir todos sus conocimientos generando un aprendizaje colaborativo produciendo algo, que</p>
---	---------------------	---

Generación de Aprendizajes

necesario trabajar en equipo para la solución del problema

el trabajo colaborativo ya que radica en emplear roles que se relacionen,

radica en la readecuación y la participación de los miembros de la institución en los proyectos y responsabilidades individuales de cada uno,

requiere ya de un enfoque que pasa de lo competitivo a lo colaborativo

DA3.

Sec4.

AE5.

solo no se podría; es por eso, por lo que es necesario trabajar en equipo para la solución del problema

Es importante el trabajo colaborativo ya que radica en emplear roles que se relacionen, se complementen en el seguimiento de una meta en común.

Es importante ya que radica en la readecuación y la participación de los miembros de la institución en los proyectos y responsabilidades individuales de cada uno, así obtener mejores resultados.

El entorno institucional requiere ya de un enfoque que pasa de lo competitivo a lo colaborativo el entorno es difícil de comprender eso demanda que las instituciones sean más abiertas al cambio a

<p>mediante el conocimiento psicológico de la motivación positiva, tras la motivación positiva</p> <p>es a través de un líder innovador que sepa escuchar, que su discurso sea claro para que no se llegue a malas interpretaciones,</p>	<p>Inv.</p> <p>R1</p> <p>V2</p>	<p>través de como cooperar.</p> <p>¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?</p> <p>La inspiración o influencia positiva debe darse mediante el conocimiento psicológico de la motivación positiva, tras la motivación positiva debe utilizarse las incentivos permanentes para realzar las buenas relaciones humanas.</p> <p>La manera más efectiva para inspirar a un equipo de colaboradores es a través de un líder innovador que sepa escuchar, que su discurso sea claro para que no se llegue a malas interpretaciones, el saber entender por cualquier situación que este pasando el trabajador.</p>
--	---------------------------------	---

Liderazgo comunicacional.

<p>es a través de la confianza que brinde el líder de la organización</p> <p>haya una comunicación clara desde el inicio</p> <p>ser parte de las decisiones para el bienestar de la institución.</p> <p>realiza acciones que permitirá a sus integrantes tener la libertad de escoger.</p> <p>es que una de las principales maneras de influir y liderar a sus miembros es a través del líder</p>	<p>DA3.</p> <p>SEC3.</p> <p>AE5.</p>	<p>La manera de inspirar a sus colaboradores es a través de la confianza que brinde el líder de la organización, es de vital importancia que a través de esa confianza haya una comunicación clara desde el inicio para que así el colaborador siente ese apoyo y pueda ser participe en opinar y ser parte de las decisiones para el bienestar de la institución.</p> <p>Un líder que inspira a su equipo de trabajo es aquel que realiza acciones que permitirá a sus integrantes tener la libertad de escoger.</p> <p>Mi criterio ya desde la parte práctica es que una de las principales maneras de influir y liderar a sus miembros es a través del líder; si el líder tiene sus directrices y a través de su gente las cumple, las personas empiezan a imitar. Ser cordiales, ser respetuosos, ser puntual</p>
---	--------------------------------------	---

<p>Planificación estratégica</p>	<p>debe estar condicionándose y adaptándose a las nuevas circunstancias las nuevas tecnologías</p> <p>asegura tener todos los pasos que debe seguir los miembros del equipo.</p> <p>es de</p>	<p>Inv.</p> <p>R1.</p> <p>DA3,</p> <p>AE5.</p>	<p>y cumplir con las nombras establecidas.</p> <p>¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional</p> <p>El futuro debe estar condicionándose y adaptándose a las nuevas circunstancias en relación con las nuevas tecnologías que están fundamentadas en la inteligencia artificial sintetizando esa forma de inteligencia, naturalmente con las iniciativas, con la inteligencia creativa y critica del profesor.</p> <p>Una planificación estratégica es indispensable desde mi punto de vista ya que asegura tener todos los pasos que debe seguir los miembros del equipo.</p> <p>La parte de liderar de alguna forma es de</p>
----------------------------------	---	--	--

conocer la habilidad de poder percibir cual es el camino por seguir, a través de la planificación

conocer la habilidad de poder percibir cual es el camino por seguir, a través de la planificación se constituye en una herramienta la misma que debe ser flexible, dinámica.

Inv. ¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?

R1. El desarrollo del Talento humano está íntimamente relacionado con los procesos de aprendizaje y enseñanza; se debe considerar a menudo las capacidades intrínsecas de la persona particularmente tomando en cuenta

los procesos de aprendizaje y enseñanza;

V2. Para mejorar el desarrollo en el talento humano es a través de las virtudes del

es a través de las virtudes del

Apertura al cambio

conocimiento de cada colaborador, trabajo en equipo,

se puede gestionar cambios de descubrir nuevos talentos, utilizar esos conocimientos adecuadamente,

la creación de nuevas aptitudes,

más retadora del talento humano en la actualidad es esa apertura al cambio,

DA3.

conocimiento de cada colaborador, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, tener múltiples talentos, sino existe estas fortalezas serán la debilidad que existiría en alcanzar las metas deseadas por la gestión del talento humano.

Fortalezas tiene muchas ya que se puede gestionar cambios de descubrir nuevos talentos, utilizar esos conocimientos adecuadamente, motivar y retener al recurso humano, la creación de nuevas aptitudes, la debilidad es que las personas lo quieran realizar existen entornos organizacionales no dispuestos a lo mencionado.

AE5.

Me iría por la debilidad la manera más retadora del talento humano en la actualidad es esa apertura al cambio, ya

las personas
deben salir de su zona
de confort

que el ser humano necesita estar seguro y estable, pero eso no existe en la realidad, por lo que, las personas deben salir de su zona de confort que acepte que no sea impuesto paso a paso y que entienda que el mundo no es perfecto es cambiante, vulnerable, limitante, por lo que es importante cambiar de rol y dejar esa zona de confort en este mundo globalizado.

Inv. ¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?

R1. Las competencias que deben darse a través de abstraer las capacidades que tiene la persona sobre la base de los conocimientos de la asignatura, de los conocimientos académicos que tenga el sujeto aspirante a ocupar un cargo.

abstraer las
capacidades que tiene la
persona sobre la base
de los conocimientos de
la asignatura,

Procesos de aprendizaje.

que exista esa apertura al cambio

DA3.

Es importante que exista esa apertura al cambio, ya que para conseguir las metas, objetivos, visión deseados sino existe un espíritu de cambio no se logrará lo deseado, lamentablemente en nuestra cultura se observa en un porcentaje alto aún la no apertura al cambio.

se le evaluará a través de competencias,

SEC4.

Al equipo que formará parte de la institución se le evaluará a través de competencias, en donde se les demanda mayores exigencias en su rendimiento en donde demandará el incremento de sus habilidades a través de procesos de aprendizaje, capacitación y desarrollo permanente.

incremento de sus habilidades a través de procesos de aprendizaje,

AE5.

Considerar la apertura al cambio en selección del personal a través de ejemplos de que cambio

a través de ejemplos de que cambio

Dominio de las relaciones humanas.

en su vida,

dominio de las relaciones humanas sin manifestar hostilidad,

comunicación efectiva,

utilización de recursos los aspectos

motivacionales,

buena concreción

Inv.

en su vida, como lo afronto, que retos se le presento en el camino que si aplica la resiliencia.

¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?

R1.

El bienestar laboral se logra a través del dominio de las relaciones humanas sin manifestar hostilidad, grosería o mala educación, como aún existe en muchas instituciones en la actualidad en nuestro país.

A través de una comunicación efectiva, los comportamientos de los jefes deben ser estratégico para el buen bienestar de los trabajadores, la utilización de recursos que trabajen los aspectos motivacionales, tener una buena concreción

<p>del trabajo,</p> <p>la salud mental, física, emocional y económica</p> <p>abastecerles de todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar su rol,</p>	<p>DA3.</p> <p>AE5.</p> <p>Inv.</p>	<p>del trabajo, con una buena designación ecuánime.</p> <p>Para lograr ese bienestar encierra muchos factores como son la salud mental, física, emocional y económica de los empleados. Influyen factores como la relación con todos los colaboradores, las decisiones y las herramientas que tengan acceso.</p> <p>Es complejo, porque no depende de una persona las personas que están a tu cargo abastecerles de todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar su rol, después vienen los resultados y la proyección a donde proyectar ese talento humano.</p> <p>¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para</p>
--	-------------------------------------	---

Calidad de hermandad.

comunicación
con calor humano,

calidad de
hermandad

respeto,
consideración con la
otra persona.

ser
clara, precisa y objetiva

la

R1.

conseguir un trabajo,
mantener una relación
sana o incluso
expresarte con claridad?

Fundamentalmente toda
clase de institución
educativa tiene que
fundamentarse en la
buena **comunicación con
calor humano**, tratando
al equipo de trabajo no
aisladamente sino como
compañeros
cooperativos por decir
debe reinar la **calidad de
hermandad** y de buena
amistad y relaciones,
manteniendo **respeto,
consideración con la otra
persona**.

DA3.

La forma o manera de
comunicarse debe **ser
clara, precisa y objetiva**
para evitar malas
interpretaciones y poder
tener un buen entorno
laboral.

AE5.

El tema de comunicación
es super importante es
tener la esencia del
tema, **la habilidad está**

	<p>habilidad está en el mensaje que se da, tener empatía</p>		<p>en el mensaje que se da, tener empatía, saber hacia quien te estas dirigiendo y como llegar a las personas.</p>
		Inv.	<p>¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?</p>
	<p>está relacionado con la planificación</p>	R1.	<p>Lo organizacional está relacionado con la planificación debe haber interacción sintética entre los objetivos educativos y los valores de la institución.</p>
<p>Conocimiento de los reglamentos y procedimientos.</p>	<p>construir una cultura organizacional basada en la transparencia</p>	DA3.	<p>Desarrollar mayor confianza con sus empleados, construir una cultura organizacional basada en la transparencia mejorando las relaciones interpersonales evitando conflictos y si los hay resolver de una manera eficaz fomentando el trabajo fluido</p>

<p>es el conocimiento de las reglas, reglamentos o procedimientos de la organización.</p>	<p>AE5.</p>	<p>Yo creo que la parte importante es el conocimiento de las reglas, reglamentos o procedimientos de la organización. Si no se conoce no se hace eficientemente nuestro trabajo, o a veces los sabemos y no lo cumplimos, pero viene ya de ti</p>
	<p>Inv.</p>	<p>¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?</p>
<p>el respeto a la automotivación intrínseca de todos los miembros.</p>	<p>R1.</p>	<p>Para que exista esta fomentación es en base a los principios de cómo utilizar las características del talento humano, considerar en forma estricta con el otro dando la importancia que se merece el respeto a la automotivación intrínseca positiva de todos los miembros.</p>

Autonomía personal.

respeto por las
iniciativas individuales,
la participación

autonomía
personal, libertad con
responsabilidad,

apertura al diálogo

garantizar los recursos
disponibles

cumplimiento de las
normas
seguimiento periódico.

V2.

Los valores por fomentar
serían el respeto por las
iniciativas individuales,
la participación
respetando las
diferencias, autonomía
personal, libertad con
responsabilidad,
siempre respetando las
relaciones
interpersonales.

DA3.

Dar apertura al diálogo,
creando un ambiente de
bienestar para que
puedan considerarse
parte de ella.

AE5.

Hay varios valores es
importante distinguir que
hay distintas personas y
personalidades y
garantizar los recursos
disponibles que sea el
talento humano quien
determine el
cumplimiento de las
normas, y realice un
seguimiento periódico.

Inv.

¿Como lograr actitud
positiva en un entorno
organizacional?

Actitud proactiva.	Evitando los conflictos, creando una actitud proactiva, estimulación creativa, potenciar la flexibilidad, estimular el desarrollo	V2.	Evitando los conflictos, creando una actitud proactiva, a través de la estimulación creativa, tener buenas relaciones laborales, potenciar la flexibilidad, ser puntual, estimular el desarrollo profesional
	buena comunicación	DA3.	A través de una buena comunicación del líder de la organización, la cabeza de la empresa quien dirige debe ser un líder proactivo, participativo, para así poder llegar a los colaboradores y obtener una actitud positiva.
	líder proactivo, participativo,		
	la automotivación, la capacidad individual	AE5.	Mi criterio es verificar la automotivación, la capacidad individual de mantenerse optimista ante cualquier adversidad ya que las dificultades siempre las hay.
		Inv.	¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?

Nuevas acciones.

espíritu de
cambio

la capacidad de
enfrentar con una mente
abierta las diversas
circunstancias

tiempo
implementarse

DA3.

Es importante que exista esa apertura al cambio, ya que para conseguir las metas, objetivos, visión deseada sino existe un espíritu de cambio no se logrará lo deseado, lamentablemente en nuestra cultura se observa en un porcentaje alto aún la no apertura al cambio.

S4.

Claro que permitirá llegar a los resultados deseados ya que se tendrá la capacidad de enfrentar con una mente abierta las diversas circunstancias, para evaluar si se desea nuevas acciones o renovaciones en la dirección deseada.

AE5.

Probablemente puedes llegar a los resultados deseados, la parte de un trabajo colaborativo requiere de un tiempo para implementarse que es una manera de trabajar que la institución

	<p>manera colaborativa con los recursos adecuados</p>	<p>tienen la confianza de que sus miembros están trabajando de una manera colaborativa con los recursos adecuados los resultados vienen de la mano.</p>
--	---	---

TABLA 2

Categorización del personal del departamento de consejería estudiantil.

Categoría	Subcategoría	Sujeto	Texto protocolar
Productividad en el trabajo		PSC.6	¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema? Es importante ya que consciente a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo
		Inv.	¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?
Diferentes personalidades		PSC6.	El líder de la organización debe saber conocer y comprender las diferentes personalidades, cultura, gustos, creencias, con el

<p>Estableciendo normas y reglas</p>	<p>ordenar a todos los miembros de la organización en un solo propósito,</p>	<p>Inv.</p> <p>PSC6.</p>	<p>fin de encontrar el mando de cada uno.</p> <p>¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional?</p> <p>La importancia radica en ordenar a todos los miembros de la organización en un solo propósito, estableciendo objetivos de manera proactiva para que de esta manera se proyecte un futuro organizacional.</p>
<p>Estrategia de valor</p>	<p>para poder realizar una estrategia de valor con el capital humano</p>	<p>Inv.</p> <p>PSC6.</p>	<p>¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad</p> <p>En la actualidad es una de las mayores fortalezas la gestión del talento humano, para poder realizar una estrategia de valor con el capital humano que ingresa a una organización, por el contrario, esto no asegura con las nuevas</p>

<p>Habilidades prácticas.</p>	<p>habilidades y prácticas como el saber escuchar, la empatía, la transparencia</p>	<p>Inv. PSC6.</p>	<p>tecnologías de capital, por tal razón no asegura la contratación tradicional sino en la tecnología del capital humano.</p> <p>¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?</p> <p>Claro que si a través de habilidades y prácticas como el saber escuchar, la empatía, la transparencia y considerar todos los puntos de vista de los colaboradores, creando un clima de confianza y de apertura al cambio.</p>
-------------------------------	---	----------------------------	---

Tabla 3.

Categorización de docentes

Categoría	Subcategoría	Sujeto	Texto protocolar
	<p>permite a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo.</p>	<p>Inv. D7.</p>	<p>¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?</p> <p>Es importante porque permite a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo.</p>

Desarrollo eficaz.		Inv.	¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?
Valores de liderazgo	A través de la sencillez y humildad uno de los valores que los líderes deben tener	D7.	A través de la sencillez y humildad uno de los valores que los líderes deben tener, dando ejemplo de participación de su personal para que así se logre esta inspiración.
Propósito en común	Alinear a todos los miembros propósito en común	Inv. D7.	¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional? Alinear a todos los miembros de un equipo de una organización en torno a un propósito en común
Capacidades del personal	son los rasgos positivos y las capacidades del personal, las debilidades son aquellos defectos o rasgos negativos	Inv. D7.	¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad? Las fortalezas son los rasgos positivos y las capacidades del personal, las debilidades son aquellos defectos o rasgos negativos de cada individuo.
		Inv.	¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?

Habilidades específicas

habilidades blandas, el uso de la inteligencia artificial

habilidades específicas para sus labores a empeñar.

D7.

Se debería evaluar sus habilidades blandas, el uso de la inteligencia artificial el realizar pruebas de habilidades específicas, las entrevistas deben ser basadas en habilidades específicas para sus labores a empeñar.

Inv.

¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?

Factores Emocionales

influye en factores emocionales

la relación que tiene con lo demás,

D7.

El principio de bienestar influye en factores emocionales que los empleados enfrentan y la relación que tiene con lo demás, a través de un buen bienestar saber el propósito de nuestras acciones tener logros individuales como colectivos.

¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad?

Expresarse con claridad.

mantener una relación sana, expresarse con claridad

Para mi manera de pensar es un factor decisivo para poder conseguir un trabajo, mantener una relación sana, expresarse con claridad para evitar conflictos.

Inv. ¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?

Planificación estratégica.

planificación estratégica a través de charlas,

D7. Establecer una planificación estratégica a través de charlas, capacitaciones, para lograr un buen desempeño y eficiencia.

Inv. ¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?

Participación afectiva.

La empatía,

resolver conflictos

D7. La empatía, ponernos en el lugar de las otras personas a nivel cognitivo y emocional así mejoramos la capacidad para resolver conflictos y entender las opiniones de los demás.

<p>Objetividad</p>	<p>comentarios constructivos</p> <p>productivos y mejores profesionales</p>	<p>Inv.</p> <p>D7.</p>	<p>¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional?</p> <p>Ofrecer a los empleados comentarios constructivos que les ayude a ser más productivos y mejores profesionales</p>
<p>Apertura al cambio.</p>	<p>actividades dirigidas a ayudar a la organización</p> <p>más eficiente.</p>	<p>Inv.</p> <p>D7.</p>	<p>¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?</p> <p>La apertura al cambio abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte nuevas actitudes, nuevas tecnologías para que la organización se más eficiente.</p>

ESTRUCTURACIÓN

GRUPO 2 Ingrid Gutiérrez

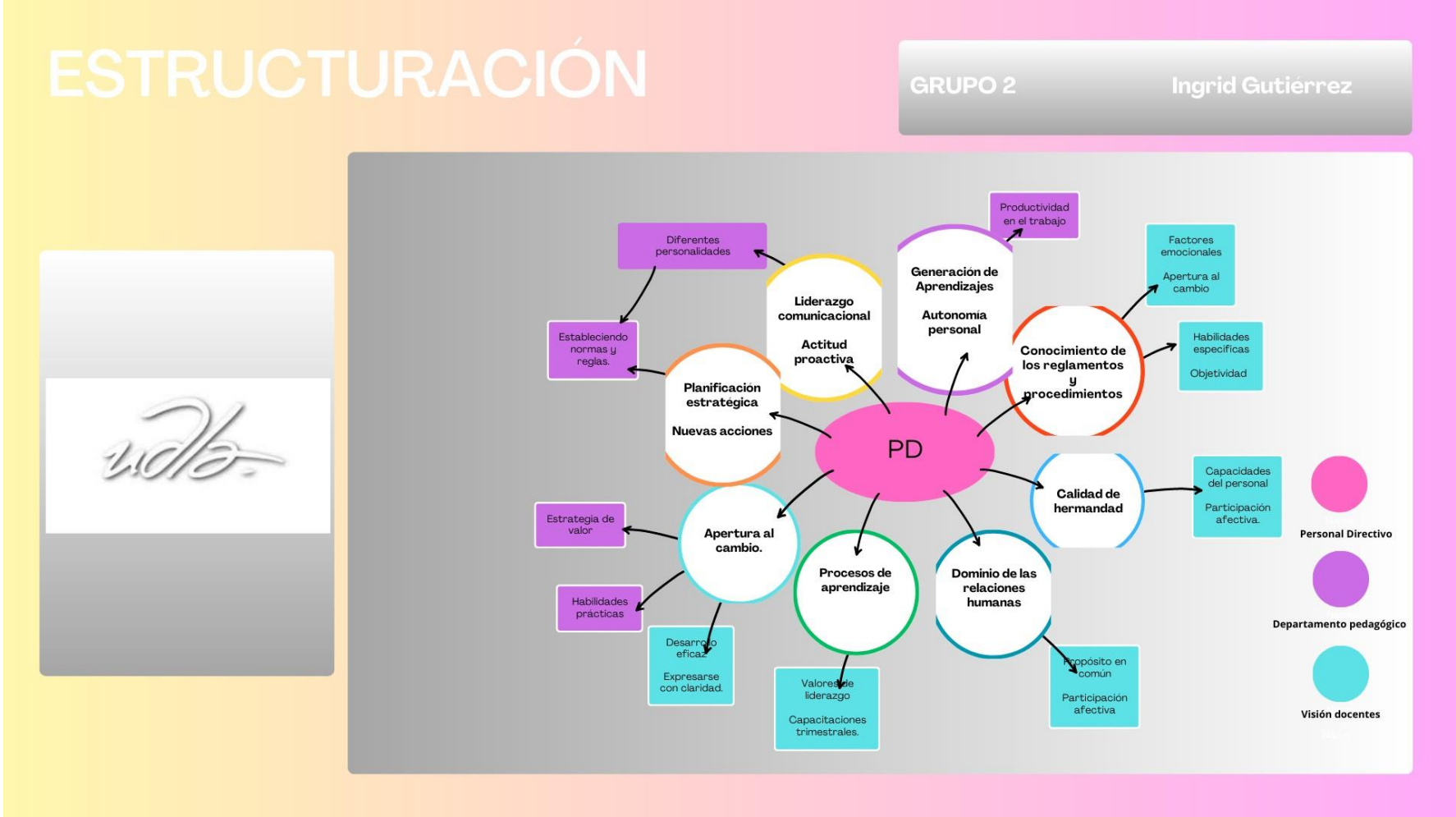


Figura 1. Estructura de Categorías Emergentes

TRIANGULACIÓN

Tabla 4: Triangulación

CATEGORÍA	TÉCNICA		
	Entrevista	Documental	Observación
Generación de Aprendizajes	<p>Siempre está garantizada cuando el trabajo es grupal. En el ámbito educacional es de vital importancia que participe el psicólogo. Es muy importante tener un estilo de trabajo colaborativo de colaboración, permitirá desarrollar roles, generando aprendizajes entre sí, es que puedan unir todos sus conocimientos. Generando un aprendizaje colaborativo, es necesario trabajar en equipo para la solución del problema, el trabajo colaborativo ya que radica en emplear roles que se relacionen, radica en la readecuación y la participación de los miembros de la institución en los proyectos y responsabilidades individuales de cada uno, así requiere ya de un</p>	<p>El ambiente de aprendizaje involucra a maestros y alumnos en interacciones dinámicas, utilizando estrategias y recursos para generar nuevo conocimiento. Va más allá del aula, abarcando la interacción del individuo con su entorno social y su capacidad de comprensión del mundo.</p> <p>Espinoza L, Rodríguez R. (2016)</p>	<p>Se observa una metodología de interaprendizaje, con la creación de nuevas ideas enfocadas al aprendizaje colaborativo.</p>

	<p>enfoque que pasa de lo competitivo a lo colaborativo.</p>		
Liderazgo comunicacional.	<p>Mediante el conocimiento psicológico de la motivación positiva, tes a través de un líder innovador que sepa escuchar, que su discurso sea claro para que no se llegue a malas interpretaciones, es a través de la confianza que brinde el líder de la organización, haya una comunicación clara desde el inicio ser parte de las decisiones para el bienestar de la institución, realiza acciones que permitirá a sus integrantes tener la libertad de escoger.</p> <p>Es que una de las principales maneras de influir y liderar a sus miembros es a través del líder.</p>	<p>La capacidad de motivar es lo que caracteriza a un líder destacado. La motivación se convierte en un factor fundamental para el éxito de las organizaciones actuales y representa una inversión altamente productiva.</p> <p>Gascó J. (2018)</p>	<p>Se destaca opciones y estrategias para alcanzar una motivación y liderazgo en la categoría mencionada.</p>
Planificación estratégica.	<p>Debe estar condicionándose y adaptándose a las nuevas circunstancias las nuevas tecnologías. Asegura tener</p>	<p>La Planificación Estratégica es una herramienta de administración que posibilita definir las</p>	<p>Se deduce que tiene claridad al responder la pregunta ya que habla de la</p>

	<p>todos los pasos que debe seguir los miembros del equipo, conocer la habilidad de poder percibir cual es el camino por seguir, a través de la planificación.</p>	<p>acciones y la dirección que las organizaciones deben tomar con el fin de lograr los objetivos establecidos. Roncancio G. (2023)</p>	<p>influencia de los avances tecnológicos en la educación.</p>
<p>Apertura al cambio.</p>	<p>Los procesos de aprendizaje y enseñanza; es a través de las virtudes del conocimiento de cada colaborador, trabajo en equipo, se puede gestionar cambios de descubrir nuevos talentos, utilizar esos conocimientos adecuadamente, la creación de nuevas aptitudes, más retadora del talento humano en la actualidad es esa apertura al cambio. Las personas deben salir de su zona de confort.</p>	<p>La Planificación Estratégica es una herramienta de administración que posibilita definir las acciones y la dirección que las organizaciones deben tomar con el fin de lograr los objetivos establecidos. Roncancio G. (2023)</p>	<p>Se observa que tienen continuidad en lo que responde con la finalidad de llegar a un propósito claro de la categoría.</p>

<p>Procesos de aprendizaje</p>	<p>Abstraer las capacidades que tiene la persona sobre la base de los conocimientos de la asignatura, que exista esa apertura al cambio, se le evaluará a través de, competencias, incremento de sus habilidades a través de procesos de aprendizaje, a través de ejemplos de que cambio en su vida. conocimientos académicos.</p>	<p>El aprendizaje académico requiere un proceso consciente donde se utiliza el conocimiento previo para interpretar y relacionar nueva información. La participación activa del individuo es fundamental en la construcción de nuevos conocimientos y competencias. Comprender los factores y procesos del aprendizaje es esencial para lograr una educación significativa y relevante. Crispín M (2011)</p>	<p>Demuestra conocimiento de las capacidades del aprendizaje, realizando un abstracto de la categoría.</p>
<p>Dominio de las relaciones humanas</p>	<p>Dominio de las relaciones humanas sin manifestar hostilidad, comunicación efectiva, utilización de recursos, los aspectos motivacionales, buena concreción del trabajo, la salud mental, física, emocional y económica,</p>	<p>Buscamos una comunicación eficaz y comprensión mutua en los equipos de trabajo, considerando las diferencias individuales. El objetivo es generar</p>	<p>Se puede observar que entorno a la categoría, la subcategoría está relacionada a la misma.</p>

	<p>abastecerles de todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar su rol. que tenga el sujeto aspirante a ocupar un cargo.</p>	<p>relaciones satisfactorias y promover la realización y felicidad de los empleados, creando un ambiente laboral armonioso. El Departamento de Recursos Humanos establece metas para garantizar estas condiciones y mejorar la competitividad de la empresa. Juárez L. (2019)</p>	
<p>Calidad de hermandad</p>	<p>Comunicación con calor humano, calidad de hermandad y respeto, consideración con la otra persona, ser clara, precisa y objetiva la habilidad está en el mensaje que se da, tener empatía.</p>	<p>La Gestión Educativa reconoce a la organización educativa como un sistema social vivo en la sociedad compleja. Como una red organizada, la Comunidad Educativa contiene subredes internas y posee una naturaleza holística, dinámica y transformadora. La vitalidad de la organización se fortalece a través de la colaboración y la</p>	<p>La respuesta demuestra un concepto claro de la categoría.</p>

		<p>profesionalidad, lo que permite una respuesta oportuna a los desafíos del ámbito educativo.</p> <p>Omar A, Vega J. (2021)</p>	
<p>Conocimiento de los Reglamentos y Procedimientos</p>	<p>Está relacionado con la planificación, construir una cultura organizacional basada en la transparencia, es el conocimiento de las reglas, reglamentos o procedimientos de la organización.</p>	<p>El conocimiento se origina de la indagación, y al ser complicado de explicar con palabras, se debe elaborar una estructura en base a un manual o reglamento, de manera que el equipo de personas que lo tengan interactúe con el medio y con otras personas, que pueden complementar dicho conocimiento.</p> <p>Pacheco J. (2017)</p>	<p>Existe congruencia en relación con la categoría.</p>
<p>Autonomía personal</p>	<p>El respeto a la automotivación intrínseca de todos los miembros, respeto por las iniciativas individuales, la participación autonomía</p>	<p>La capacidad de un individuo para tomar decisiones, hacer elecciones y aceptar las responsabilidades</p>	<p>Con relación a la categoría el entrevistado da un concepto con varias variables en las que se</p>

	personal, libertad con responsabilidad apertura al diálogo, garantizar los recursos disponibles, cumplimiento de las normas, y realice un seguimiento periódico.	resultantes se conoce como autonomía personal, ya sea en términos morales o de toma de decisiones. Es importante señalar que el opuesto a autonomía no es dependencia, sino heteronomía. López F. (2004)	puede identificar con la categoría establecida.
Actitud proactiva	Evitando los conflictos, creando una actitud proactiva, estimulación creativa, potenciar la flexibilidad, estimular el desarrollo, buena comunicación, líder proactivo, participativo, la automotivación, la capacidad individual.	Cuando se habla de proactividad es un criterio personal en donde el trabajador debe aceptar la responsabilidad ante cualquier situación que se le presente a nivel laboral; tener iniciativa para resolver los problemas y mejorar, es decir no dejar que n imprevisto que pueda darse cambie su actitud y comportamiento. Gonzales R. (2022)	Demuestra conocimiento en cuanto a la categoría, realizando una descripción descriptiva.
Nuevas acciones	Espíritu de cambio, la capacidad de, enfrentar con una mente abierta las diversas circunstancias,	Las nuevas acciones es un modelo nuevo de gestión en el talento humano, el	En cuanto a la categoría asignada se observa un

	enfrentar con una mente abierta las diversas circunstancias, manera colaborativa con los recursos adecuados.	mismo que requiere de nuevos líderes con habilidades como: la resiliencia, habilidades de saber negociar, pensamiento crítico y sistemático, líderes que sepan reconocer las habilidades de su equipo con el objetivo de formar nuevos grupos eficientes que puedan definir objetivos cuantificables y claros. Salon J. (2017)	concepto de las circunstancias diarias del vivir y como enfrentarlas en un ambiente organizacional.
Productividad en el trabajo	Consciente a los empleados a ser más productivos y eficaces.	La productividad consciente se aplica en la vida personal para mejorar como autodidactas, tener mejor condición física y fomentar el espíritu emprendedor, utilizando estrategias efectivas para lograr	Se observa contradicciones en cuanto a la categoría.

		un mayor rendimiento en estos aspectos. Blasco B. (2020)	
Diferentes personalidades	Debe saber conocer y comprender las diferentes personalidades, cultura, gustos, creencias.	La cultura moldea las actitudes y comportamientos diarios de las personas, influyendo en su desarrollo en la sociedad. En el ámbito económico, la cultura puede estimular la creatividad y el emprendimiento, así como influir en las decisiones de consumo. Rivas R. (2015)	En relación con la categoría se delimita mucho el tema.
Estableciendo normas y reglas.	Ordenar a todos los miembros de la organización en un solo propósito.	Organizar implica establecer un orden y crear relaciones funcionales o dependencias, manteniendo la armonía entre las partes. La organización proporciona la estructura necesaria para llevar a cabo los planes de manera	Se observa un concepto abstracto contrastado con la categoría.

		efectiva. De la Peña E. (2013)	
Estrategia de valor	Para poder realizar una estrategia de valor con el capital humano.	El factor humano marca la diferencia en la competencia y el logro de objetivos de una organización. La capacidad de los empleados y directivos para enfrentar desafíos y cambios es determinante para el éxito corporativo. Chamorro S. (2018)	Se observa delimitación al responder con relación a la estrategia.
Habilidades prácticas	Habilidades y prácticas como el saber escuchar, la empatía, la transparencia.	Las competencias profesionales son habilidades y aptitudes que permiten el éxito laboral. Un profesional de recursos humanos debe poseer competencias que aseguren la idoneidad de las personas asignadas a tareas específicas. El modelo de competencias busca gestionar de manera efectiva la asignación de	Respecto a la categoría la respuesta no da un enfoque global.

		<p>personal adecuado a cada función.</p> <p>Barceló J. (2020)</p>	
Desarrollo eficaz	<p>Permite a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo.</p>	<p>El desarrollo del talento implica acciones para promover el crecimiento profesional en una empresa. Esta estrategia busca capacitar a los empleados y permitirles asumir nuevas responsabilidades.</p> <p>Es un enfoque a largo plazo que comienza desde la contratación y se mantiene durante toda la carrera del trabajador. Incluye formación continua y medidas para mejorar la satisfacción laboral.</p> <p>Bizneo (2021)</p>	<p>El contexto en relación con la categoría es muy limitado.</p>
Valores de liderazgo	<p>A través de la sencillez y humildad uno de los valores que los líderes deben tener.</p>	<p>Consiste en que aquellos encargados de dirigir un negocio mantengan una perspectiva realista y consideren el</p>	<p>Se observa contradicciones entorno a la categoría.</p>

		entorno en el que operan, así como sus propias limitaciones. Abad G. (2021)	
Propósito en común.	Alinear a todos los miembros. Propósito en común.	El propósito común es un término que describe la sensación de unidad entre un grupo de personas que comparten un objetivo. Se trata de una conexión entre los miembros del grupo que les permite colaborar hacia una meta compartida. Esta conexión les ayuda a comprender y valorar los esfuerzos de los demás con el fin de lograr el objetivo. Méndez R. (2020)	Se observa contradicciones entorno a la categoría empleada.
Capacidades del personal.	Son los rasgos positivos y las capacidades del personal, las debilidades son aquellos defectos o rasgos negativos.	Las fortalezas son virtudes y las debilidades son defectos personales, sujetos a variaciones según el entorno. Su relevancia depende del valor añadido en cada contexto y del momento en que se	Demuestra limitación con relación a la categoría.

		manifiesten. Indeed, (2023)	
Habilidades específicas	Habilidades blandas, el uso de la inteligencia artificial, en habilidades específicas para sus labores a empeñar.	Las competencias requeridas por un empleado para alcanzar un rendimiento exitoso y eficiente en cualquier posición laboral asignada, permitiendo que la organización optimice sus recursos y aumente su productividad. Obando M. (2020)	Se puede determinar que comprende la categoría y se evidencia en su respuesta.
Factores emocionales.	Influye en factores emocionales, y la relación que tiene con lo demás.	La inteligencia emocional se refiere a la habilidad de una persona para manejar de forma proactiva las emociones propias y las de los demás, tanto a nivel consciente como subconsciente. Esta capacidad se utiliza como una herramienta para mejorar el proceso de razonamiento y la toma de decisiones.	Influye en relación con la categoría seleccionada con un concepto corto, pero claro.

		Saporito A. (2023)	
Expresarse con claridad.	Mantener una relación sana, expresarse con claridad.	La comunicación es esencial para la interacción humana, permitiendo la convivencia y el intercambio de ideas. En la era digital actual, se considera una habilidad clave en diversos contextos sociales. Ha evolucionado con el tiempo para adaptarse a los cambios tecnológicos García M. (2021).	Con relación a la categoría la respuesta no trasciende.
Capacitaciones trimestrales.	Planificación estratégica a través de charlas.	La capacitación es un proceso educativo y sistemático en el cual el personal adquiere conocimientos, habilidades y ajusta su actitud en relación con la organización y el trabajo. Díaz H. (2013)	La respuesta según la categoría tiene poca trascendencia.
Participación afectiva.	La empatía, resolver conflictos.	La participación de los empleados se refiere a la conexión y entusiasmo que muestran hacia su trabajo. Los	Demuestra un concepto débil en relación con la categoría descrita.

		<p>empleados comprometidos se sienten capacitados para abordar tareas, aportar ideas y establecer relaciones sólidas con sus compañeros.</p> <p>Además, comprenden la importancia de su labor y se sienten motivados para asumir desafíos, incluso si hay posibilidad de fracaso.</p> <p>McNeil C. (2022)</p>	
Objetividad	Comentarios constructivos, productivos y mejores profesionales.	<p>La crítica constructiva surge de la sinceridad, evitando la descalificación personal y centrándose en comportamientos o actitudes específicas, lo cual puede ser productivo. Es importante que se enfoque en temas concretos sin excederse en los detalles, que se base</p>	Se observa una respuesta direccionada con la categoría.

		<p>en hechos reales y objetivos. Además, debe expresarse de manera empática y evitar repetirse a lo largo del tiempo.</p> <p>Cisneros P. (2003)</p>	
Apertura al cambio	Actividades dirigidas a ayudar a la organización, más eficiente.	<p>El cambio organizacional implica adoptar nuevas actitudes, tecnologías y enfoques comerciales. La administración efectiva del cambio busca transformar la estrategia, procesos, tecnología y personas para alcanzar los objetivos, maximizar el rendimiento y mejorar continuamente en un entorno empresarial cambiante.</p> <p>Maldonado J (2015).</p>	Se observa un concepto dirigido a la categoría.

Discusión de resultados:

En el desarrollo de la presente investigación, una vez realizado el análisis de resultados a través de la tabla de triangulación, se puede visualizar que uno de los principales retos es la adopción de una tecnología apropiada que permita aprovechar los recursos disponibles para optimizar la gestión del talento humano

considerando en que es de suma importancia tener un departamento especializado en la gestión del talento humano para que de esta manera se optimice recursos, y se gestione el reclutamiento de una manera óptima para obtener líderes educativos para una educación de calidad.

Por otra parte, es importante destacar que, para llegar a lo planteado, en este sentido, Roncancio G (2023) afirma que, se debe establecer una Planificación Estratégica siendo una herramienta de administración que posibilita definir las acciones y la dirección que las organizaciones deben tomar con el fin de lograr los objetivos establecidos.

Si bien en el ámbito educativo quienes participan en el desarrollo del proceso educativo son los docentes y los estudiantes, se requiere que haya un trabajo minucioso de todos los recursos humanos que participan en la educación, toda la comunidad educativa en esto radica él porque es importante que exista una oficina de RRHH por ser parte del proceso educativo, con relación a lo expuesto, Omar A, Jaén V.(2021), asevera que, la Gestión Educativa reconoce a la organización educativa como un sistema social vivo en la sociedad compleja. Como una red organizada, la Comunidad Educativa contiene subredes internas y posee una naturaleza holística, dinámica y transformadora. La vitalidad organización se fortalece a través de la colaboración y la profesionalidad, lo que permite una respuesta oportuna a los desafíos del ámbito educativo.

Otro aspecto que destacar es que es necesario tener una proactividad laboral en el desempeño de las funciones, por lo que, Gonzales R. (2022), considera que cuando se habla de proactividad es un criterio personal en donde el trabajador debe aceptar la responsabilidad ante cualquier situación que se le presente a nivel laboral; tener iniciativa para resolver los problemas y mejorar, es decir no dejar que un imprevisto que pueda darse cambie su actitud y comportamiento. Ampliando la idea, según Salón J (2017), Las nuevas acciones es un modelo nuevo de gestión en el talento humano, el mismo que requiere de nuevos líderes con habilidades como: la resiliencia, habilidades de saber negociar, pensamiento crítico y sistemático, líderes que sepan reconocer las

habilidades de su equipo con el objetivo de formar nuevos grupos eficientes que puedan definir objetivos cuantificables y claros.

Posteriormente para el desarrollo de las entrevistas, con el objetivo de que exista un dialogo abierto, con la guía de las preguntas las mismas que fueron grabadas en audio para que posteriormente se recabe la información y la categorización de las mismas, existieron tres principales objetos de equipo con quien se realizó las entrevistas en donde se debe enfocar la investigación, personal administrativo, dirección académica, departamento psicológico, los mismos que asumen varios roles y actividades, con su aporte se logró establecer el análisis de resultados de esta investigación se torna de vital importancia una comunicación, al respecto; Denisse Y, García G (2021) establece que, la comunicación es esencial para la interacción humana, permitiendo la convivencia y el intercambio de ideas. En la era digital actual, se considera una habilidad clave en diversos contextos sociales. Ha evolucionado con el tiempo para adaptarse a los cambios tecnológicos.

LA PROPUESTA

Título de la Propuesta

Perfil de Liderazgo Estratégico en la administración del talento humano: propuesta dirigida a la unidad particular didacta.

Objetivo/Propósito

Establecer la relación y formación de los departamentos, y así mismo, preparar la normativa y planificación institucional, donde se destaca como prioritario la administración del talento humano para el bienestar de los colaboradores que fungirán dentro de esta institución.

Justificación

Si bien en el ámbito educativo quienes participan en el desarrollo del proceso educativo son los docentes y los estudiantes, se requiere que haya un trabajo minucioso de todos los recursos humanos que participan en la educación, toda la comunidad educativa en esto radica él porque es importante que exista

una oficina de Recurso Humanos (RRHH) por ser parte del proceso educativo según, Alveiro B. (2016).

Uno de los principales retos es la adopción de una tecnología apropiada que permita aprovechar los recursos disponibles para optimizar la gestión del talento humano considerando en que es de suma importancia tener un departamento especializado en la gestión del talento humano para que de esta manera se optimice recursos, y se gestione el reclutamiento de una manera óptima para obtener líderes educativos para una educación de calidad. En este orden de ideas, la propuesta tiene importancia debido a que las funciones del departamento de gestión del talento humano en la educación es la de planificar la nómina de acuerdo con las necesidades de la institución, definir funciones y responsabilidades, identificar las necesidades del personal. Viera D. (2017).

Estructura de la propuesta

La propuesta se ha evolucionado en dos principales objetos de equipo con quien se debe enfocar la investigación, personal administrativo, docentes, los mismos que asumen varios roles y actividades, que son quienes fortalecen la formación integral de los estudiantes.

La propuesta se dirige a la Unidad particular Didacta y a sus directivos, con el objetivo de implementar un proceso de selección de talento humano. Este proceso consta de varias etapas, las cuales se describen a continuación:

Etapas iniciales:

- Se llevará a cabo una reunión con los directivos y el asesor académico de la institución para presentar el perfil deseado.
- Se diseñará e implementará una estrategia para la creación del departamento de recursos humanos, alineada con los objetivos de la institución.

Etapa de implementación:

- Se implementarán procedimientos relacionados con diversas áreas de la gestión del talento humano, los cuales se integrarán en la reapertura de la institución.
- En colaboración con los directivos, se definirá el presupuesto necesario para el área de recursos humanos.
- En conjunto con las autoridades, se establecerá el reglamento o protocolo a seguir para el reclutamiento del perfil deseado en talento humano.

Etapa de seguimiento:

- Se analizará y gestionará la planificación estratégica de recursos humanos.
- Se llevarán a cabo programas de gestión del talento interno.
- Se asegurará el cumplimiento de la normativa laboral para crear un ambiente laboral saludable.

Etapa de evaluación:

- En conjunto con los directivos, se determinará quién será responsable de la selección del perfil deseado mediante el reclutamiento.
- Se definirá el perfil profesional requerido.
- Se buscarán candidatos a través de la publicación en canales de redes sociales.
- Se recibirán los currículos en las instalaciones de la institución.
- Se realizarán entrevistas personales.
- Presentación del perfil ante el equipo de talento humano

Estructura de la propuesta



Figura de estructura de la propuesta

Perfil

La clave para el perfil de una persona incluye la transparencia, la capacidad de selección, la actitud profesional, la claridad y el trato equitativo y justo con cada empleado.

Características principales: En cuanto a sus competencias, habilidades y aptitudes, se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Tener una visión estratégica.
- ✓ Orientación hacia la obtención de resultados.
- ✓ Liderazgo y habilidad para influir y desarrollar al equipo.
- ✓ Gestión y desarrollo de planes para gestionar el cambio.
- ✓ Experiencia y conocimiento en la gestión del cambio organizacional eficiente y diseño de tareas.
- ✓ Compromiso sólido con la visión, misión y estrategia a implementar.

Requisitos deseables:

- Edad comprendida entre 30 y 45 años.

- Reportar directamente a la alta dirección, como la Gerencia General, el Rector, el Vicerrector o la Dirección Académica.
- Responsabilidades que deberá desarrollar y gestionar
- Brindar soporte para la mejora continua de la función de Recursos Humanos, desarrollando e implementando programas tanto a nivel global como local.
- Ser un líder capaz de ejecutar la estrategia de Recursos Humanos a nivel nacional, colaborando en su diseño con el Rector, el Vicerrector, el Asesor Académico y el Director Académico.
- Establecer objetivos estratégicos y prioridades junto con el equipo académico, y supervisar su cumplimiento.
- Liderar al equipo de profesionales de Recursos Humanos, asegurando la entrega de resultados a tiempo.
- Planificar, implementar y administrar procesos de evaluación del desempeño, planes de sucesión, planes de desarrollo y políticas para establecer objetivos.
- Coordinar y supervisar la implementación de programas de capacitación globales y el desarrollo de iniciativas locales.
- Gestionar la difusión adecuada de políticas globales en temas como el Código de Ética, el Acoso Sexual, el Mobbing, entre otros.



Figura de perfil profesional solicitado

Factibilidad:

La propuesta Perfil de Liderazgo Estratégico en la administración del talento humano: propuesta dirigida a la unidad particular didacta es viable, ya que se cuenta con infraestructura propia, debido a que la institución brindó sus servicios hasta el año 2022, la misma que cerró sus puertas por la pandemia Covid-19, lo que conllevó al retiro del 70% de los estudiantes.

En cuanto a la factibilidad financiera, a más de contar ya con la infraestructura física, recursos tecnológicos, digitales, de oficina, aulas virtuales, es decir todos los implementos necesarios para la reapertura de esta.

En cuanto a los incentivos del community manager quien será la persona quien guíe a la institución en las redes sociales, el gerente generará el pago bajo un contrato de prestación de servicios, siempre y cuando las políticas presentadas sean claras, y basadas en la excelencia profesional.

Bibliografía

- Álvarez, C. A. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTATIVA Y CUALITATIVA*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Contretas Margarita, P. D. (2019). *La teoría fundamentada como metodología de construcción teórica*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n47/2145-941X-pege-47-283.pdf>
- Deslauriers, a. E.-P. (s.f.). *La entrevista cualitativa como técnica*. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2711/1/La%20entrevista%20cualitativa%20como%20t%c3%a9cnica%20para%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Hernández Roberto, F. C. (2010). *Metodología de la investigación quinta edición*. Obtenido de www.FreeLibros.com: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Mendieta Izquierdo, G. (septiembre de 2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Mendieta Izquierdo, G. (septiembre de 2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. Obtenido de Investigaciones Andina: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Métodos de recolección de datos cualitativos*. (2023). Obtenido de QuetionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-recoleccion-de-datos-cualitativos/>
- Tasia, A. (octubre de 2015). *Qué es el método hermenéutico*. Obtenido de <https://arjai.es/2016/08/24/que-es-el-metodo-hermeneutico/>
- Villafuerte, J. I. (2015). *La Investigación cualitativa, rutas para la puesta en práctica. Machala, Ecuador : Universidad Técnica de Machala*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6881>
- Blanco, J. L. (2014). Retención del Capital Humano. *Noticias Amcham* , 31. Obtenido de https://issuu.com/ecamcham/docs/revista_ene_2014/31
- CASTRO, S. (17 de DICIEMBRE de 2020). *Modelo de Liderazgo Situacional*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=h3ipZiAhdys&t=55s>
- Castro, S. (17 de DICIEMBRE de 2020). *Desarrollo de equipos eficientes*. Obtenido de Desarrollo de equipos eficientes: <https://www.youtube.com/watch?v=dEECBXRv3vl&t=9s>
- Castro-Rodríguez, Y. (2020). *El plagio académico desde la perspectiva de la ética de la publicación científica. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*.31 (4). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v31n4/2307-2113-ics-31-04-e1520.pdf>
- Mariño, O. (2019). *“LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN AMINISTRATIVA POR RESLTADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE PERÚ*. Obtenido de Universidad Nacional Federico Villareal: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3904/MARI%C3%91O>

- %20ALFARO%20OSWALDO%20JES%3%9AS%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prahalad, G. H. (JULIO de 2005). *Propósito estratégico*. Obtenido de harvard business review: <https://udla.brightspace.com/content/enforced/10324-MC-MAESTRIAS-Planificaci%C3%B3nestrat%C3%A9gicaygesti%C3%B3nd/Prop%C3%B3sito%20Estrat%C3%A9gico.pdf>
- Santiago, C. (12 de MAYO de 2019). *LAS 5 DISFUNCIONES DE LOS EQUIPOS*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Lectura-Las%205%20disfunciones%20de%20los%20equipos.pdf
- SANTIAGO, C. (23 de DICIEMBRE de 2020). *ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLABORATIVA*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=D1IMmdKIG3M>
- SANTIAGO, C. (2021). *U1 SC2 Enfoques y estilos de liderazgo*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=dZsFn9e6sKY>
- Timothy, R. S. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de Pearson Educación: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Wayne, M. (s.f.). *Administración de recursos humanos R. WAYNE M O N D Y*. Obtenido de Pearson Educación: https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_hu manos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y
- Zevallos, S. (Abril de 2022). *El Autocontrol*. Quito, Ecuador.

ANEXOS

Anexo A: Tabla de Categorías

Categoría	Subcategoría	Pregunta
Liderazgo estratégico	Inspiración	Desde su perspectiva ¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores? Explique
	Planeación a futuro	¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional? Explique
	Trabajo en equipo para la solución de problema	¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema? Explique
	Apertura al cambio	¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados? Explique
	Mejora del talento humano	¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad? Explique

Administración del talento humano	Selección atendiendo al perfil	¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal? Explique
	Bienestar de los colaboradores	¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?
	Comunicación efectiva	¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad? Explique
	Promoción de actitud positiva	¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional? Explique
	Cultura organizacional eficiente	¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer? Explique
	Identidad institucional	¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella? Explique

Anexo B: Protocolo de entrevista

ENTREVISTAS REALIZADAS

1. (Zeus) R1

Cargo por realizar: Rector Unidad Particular Didacta

- **Desde su perspectiva ¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

La inspiración o influencia positiva debe darse mediante el conocimiento psicológico de la motivación positiva, tras la motivación positiva debe utilizarse las incentivaciones permanentes para realzar las buenas relaciones humanas.

- **¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional**

El futuro debe estar condicionándose y adaptándose a las nuevas circunstancias en relación con las nuevas tecnologías que están fundamentadas en la inteligencia artificial sintetizando esa forma de inteligencia, naturalmente con las iniciativas, con la inteligencia creativa y crítica del profesor.

- **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

La solución de cualquier problema siempre está garantizada cuando el trabajo es grupal; por ejemplo, en el ámbito educacional es de vital importancia que participe el psicólogo, si hay un sociólogo o un filósofo; el mismo que conozca filosofía de la universidad, de la ciencia de las relaciones humanas, y pedagógica.

- **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

El desarrollo del Talento humano está íntimamente relacionado con los procesos de aprendizaje y enseñanza; se debe considerar a menudo las capacidades intrínsecas de la persona particularmente tomando en cuenta principios de la inteligencia emocional y de la inteligencia racional.

➤ **¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?**

Las competencias que deben darse a través de abstraer las capacidades que tiene la persona sobre la base de los conocimientos de la asignatura, de los conocimientos académicos que tenga el sujeto aspirante a ocupar un cargo.

➤ **¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?**

El bienestar laboral se logra a través del dominio de las relaciones humanas sin manifestar hostilidad, grosería o mala educación, como aún existe en muchas instituciones en la actualidad en nuestro país.

➤ **¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad?**

Fundamentalmente toda clase de institución educativa tiene que fundamentarse en la buena comunicación con calor humano, tratando al equipo de trabajo no aisladamente sino como compañeros cooperativos por decir debe reinar la calidad de hermandad y de buena amistad y relaciones, manteniendo respeto, consideración con la otra persona.

➤ **¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?**

Lo organizacional está relacionado con la planificación debe haber interacción sintética entre los objetivos educativos y los valores de la institución.

➤ **¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?**

Para que exista esta fomentación es en base a los principios de cómo utilizar las características del talento humano, considerar en forma estricta con el otro dando la importancia que se merece el respeto la automotivación intrínseca positiva de todos los miembros.

2. (Ares) PSC6

Psicólogo Educativo

- **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

El líder de la organización debe saber conocer y comprender las diferentes personalidades, cultura, gustos, creencias, con el fin de encontrar el mando de cada uno.

- **¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional?**

La importancia radica en ordenar a todos los miembros de la organización en un solo propósito, estableciendo objetivos de manera proactiva para que de esta manera se proyecte un futuro organizacional.

- **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

Es importante ya que consciente a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo.

- **¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?**

Claro que si a través de habilidades y prácticas como el saber escuchar, la empatía, la transparencia y considerar todos los puntos de vista de los colaboradores, creando un clima de confianza y de apertura al cambio.

- **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

En la actualidad es una de las mayores fortalezas la gestión del talento humano, para poder realizar una estrategia de valor con el capital humano que ingresa a una organización, por el contrario, esto no asegura con las nuevas tecnologías de capital, por tal razón no asegura la contratación tradicional sino en la tecnología del capital humano.

3. (Afrodita) V2

Vicerrectora Unidad Particular Didacta

- **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

Para mejorar el desarrollo en el talento humano es a través de las virtudes del conocimiento de cada colaborador, creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, tener múltiples talentos, sino existe estas fortalezas serán la debilidad que existiría en alcanzar las metas deseadas por la gestión del talento humano.

- **¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?**

Los valores por fomentar serían el respeto por las iniciativas individuales, la participación respetando las diferencias, autonomía personal, libertad con responsabilidad, siempre respetando las relaciones interpersonales.

- **¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional?**

Evitando los conflictos, creando una actitud proactiva, a través de la estimulación creativa, tener buenas relaciones laborales, potenciar la flexibilidad, ser puntual, estimular el desarrollo profesional.

- **¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?**

A través de una comunicación efectiva, los comportamientos de los jefes deben ser estratégico para el buen bienestar de los trabajadores, la utilización de recursos que trabajen los aspectos motivacionales, tener una buena concreción del trabajo, con una buena designación ecuánime.

- **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

La manera más efectiva para inspirar a un equipo de colaboradores es a través de un líder innovador que sepa escuchar, que su discurso sea claro para que no se llegue a malas interpretaciones, el saber entender por cualquier situación que este pasando el trabajador.

4. (Apolo) SC4

Secretario

- **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

Un líder que inspira a su equipo de trabajo es aquel que realiza acciones que permitirá a sus integrantes tener la libertad de escoger.

➤ **¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?**

A equipo que formará parte de la institución se le evaluará a través de competencias, en donde se les demanda mayores exigencias en su rendimiento en donde demandará el incremento de sus habilidades a través de procesos de aprendizaje, capacitación y desarrollo permanente.

➤ **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

Es muy importante tener un estilo de trabajo colaborativo de colaboración, el mismo que permitirá desarrollar roles que se complementen generando aprendizajes entre sí, es decir que puedan unir todos sus conocimientos generando un aprendizaje colaborativo produciendo algo que solo no se podrá es por eso por lo que es necesario trabajar en equipo para la solución del problema.

➤ **¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?**

Claro que permitirá llegar a los resultados deseados ya que se tendrá la capacidad de enfrentar con una mente abierta las diversas circunstancias, para evaluar si se desea nuevas acciones o renovaciones en la dirección deseada.

5. (Atenea) DA3

Directora Académica

➤ **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

La manera de inspirar a sus colaboradores es a través de la confianza que brinde el líder de la organización, es de vital importancia que a través de esa confianza haya una comunicación clara desde el inicio para que así el colaborador sienta ese apoyo y pueda ser participe en opinar y ser parte de las decisiones para el bienestar de la institución

➤ **¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional?**

Una planificación estratégica es indispensable desde mi punto de vista ya que asegura tener todos los pasos que debe seguir los miembros del equipo.

➤ **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

Es importante el trabajo colaborativo ya que radica en emplear roles que se relacionen, se complementen en el seguimiento de una meta en común.

➤ **¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?**

Es importante que exista esa apertura al cambio, ya que para conseguir las metas, objetivos, visión deseados sino existe un espíritu de cambio no se logrará lo deseado, lamentablemente en nuestra cultura se observa en un porcentaje alto aún la no apertura al cambio.

➤ **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

Fortalezas tiene muchas ya que se puede gestionar cambios de descubrir nuevos talentos, utilizar esos conocimientos adecuadamente, motivar y retener al recurso humano, la creación de nuevas aptitudes, la debilidad es que las personas lo quieran realizar existen entornos organizacionales no dispuestos a lo mencionado.

➤ **¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?**

Al momento de evaluar competencias de una persona a seleccionar no solo se debe tomar en cuenta las competencias, habilidades y destrezas, sino también su capacidad para aplicarlas y de llevar a cabo en sus labores diarias en la organización.

➤ **¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?**

Para lograr ese bienestar encierra muchos factores como son la salud mental, física, emocional y económica de los empleados. Influyen factores como la

relación con todos los colaboradores, las decisiones y las herramientas que tengan acceso.

- **¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad?**

La forma o manera de comunicarse debe ser clara, precisa y objetiva para evitar malas interpretaciones y poder tener un buen entorno laboral.

- **¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional?**

A través de una buena comunicación del líder de la organización, la cabeza de la empresa quien dirige debe ser un líder proactivo, participativo, para así poder llegar a los colaboradores y obtener una actitud positiva.

- **¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?**

desarrollando mayor confianza con sus empleados, construir una cultura organizacional basada en la transparencia mejorando las relaciones interpersonales evitando conflictos y si los hay resolver de una manera eficaz fomentando el trabajo fluido.

- **¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?**

Dar apertura al diálogo, creando un ambiente de bienestar **para** que puedan considerarse parte de ella.

6. (Eros) AE5

Asesor educativo

- **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

Mi criterio ya desde la parte práctica es que una de las principales maneras de influir y liderar a sus miembros es a través del líder; si el líder tiene sus directrices y a través de su gente las cumple, las personas empiezan a imitar. Ser cordiales, ser respetuosos, ser puntual y cumplir con las normas establecidas.

¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional?

La parte de liderar de alguna forma es de conocer o la habilidad de poder percibir cual es el camino por seguir, a través de la planificación se constituye en una herramienta la misma que debe ser flexible, dinámica.

➤ **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

El entorno institucional requiere ya de un enfoque que pasa de lo competitivo a lo colaborativos el entorno es difícil de comprender eso demanda que las instituciones sean mas abiertas al cambio a través de como cooperar

➤ **¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?**

Probablemente puedes llegar a los resultados deseados, la parte de un trabajo colaborativo requiere de un tiempo para implementarse que es una manera de trabajar que la institución tienen la confianza de que sus miembros están trabajando de una manera colaborativa con los recursos adecuados los resultados vienen de la mano.

➤ **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

Me iría por la debilidad la manera más retadora del talento humano en la actualidad es esa apertura al cambio, ya que el ser humano necesita estar seguro y estable, pero eso no existe en la realidad, por lo que, las personas deben salir de su zona de confort que acepte que no sea impuesto paso a paso y que entienda que el mundo no es perfecto es cambiante, vulnerable, limitante, por lo que es importante cambiar de rol y dejar esa zona de confort en este mundo globalizado.

➤ **¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?**

Considerar la apertura al cambio en selección del personal que se den ejemplos de que cambio en su vida, como lo afronto, que retos se le presento en el camino que si aplica la resiliencia.

¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?

Es complejo porque no depende de una persona las personas que están a tu cargo darles todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar su rol, vienen los resultados y la proyección a donde proyectar ese talento humano

- **¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad?**

El tema de comunicación es super importante es tener la esencia del tema de comunicación la habilidad esta en el mensaje tener empatía saber hacia quien te estas dirigiendo y como llegar a las personas y conocer las ideas.

- **¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional?**

Mi criterio es que debería venir de cajo si haces una entrevista es verificar de automotivación la capacidad individual de mantenerse optimista ante cualquier adversidad ya que las dificultades siempre las hay.

- **¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?**

Yo creo que la parte importante es las reglas, reglamentos o procedimientos y no se conoce y no se hace eficientemente nuestro trabajo, o a veces los sabemos y no lo cumplimos, pero viene ya de ti

- **¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?**

Hay varios valores es importante distinguir que hay distintas personas y personalidades y garantizar los recursos disponibles que sea el talento humano quien determine el cumplimiento de las normas, y realice un seguimiento periódico.

7. (Hera) D7

➤ **¿De qué manera el líder de la institución debe inspirar a sus colaboradores?**

A través de la sencillez y humildad uno de los valores que los líderes deben tener, dando ejemplo de participación de su personal para que así se logre esta inspiración

➤ **¿Cuál es la importancia desde el liderazgo estratégico que la planeación se proyecte hacia el futuro organizacional?**

Alinear a todos los miembros de un equipo de una organización en torno a un propósito en común.

➤ **¿Por qué es importante el trabajo colaborativo para la solución de un problema?**

Es importante porque permite a los empleados ser más productivos y eficaces en su trabajo.

➤ **¿La apertura al cambio realmente permitirá obtener los resultados deseados?**

La apertura al cambio abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte nuevas actitudes, nuevas tecnologías para que la organización se más eficiente.

➤ **¿Cómo mejorar el desarrollo del talento humano, cuál considera su mayor fortaleza o debilidad?**

Las fortalezas son los rasgos positivos y las capacidades del personal, las debilidades son aquellos defectos o rasgos negativos de cada individuo.

➤ **¿Qué competencias se debe evaluar al momento de la selección del personal?**

Se debería evaluar sus habilidades blandas, el uso de la inteligencia artificial el realizar pruebas de habilidades específicas, las entrevistas deben ser basas en habilidades específicas para sus labores a empeñar

➤ **¿Cómo lograr el bienestar laboral en una organización?**

El principio de bienestar influye en factores emocionales que los empleados enfrentan y la relación que tiene con lo demás, a través de un buen bienestar

saber el propósito de nuestras acciones tener logros individuales como colectivos.

- **¿La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad?**

Para mi manera de pensar es un factor decisivo para poder conseguir un trabajo, mantener una relación sana, expresarse con claridad para evitar conflictos.

- **¿Como lograr actitud positiva en un entorno organizacional?**

Ofrecer a los empleados comentarios constructivos que les ayude a ser más productivos y mejores profesionales.

- **¿Para mantener una cultura organizacional eficiente, que se debe hacer?**

Establecer una planificación estratégica a través de charlas, capacitaciones, para lograr un buen desempeño y eficiencia.

- **¿Qué valores fomentar para que los miembros de la comunidad educativa se consideren parte de ella?**

La empatía, ponernos en el lugar de las otras personas a nivel cognitivo y emocional así mejoramos la capacidad para resolver conflictos y entender las opiniones de los demás.

Anexo C: Evidencias



Figura 1: Sello de la Institución

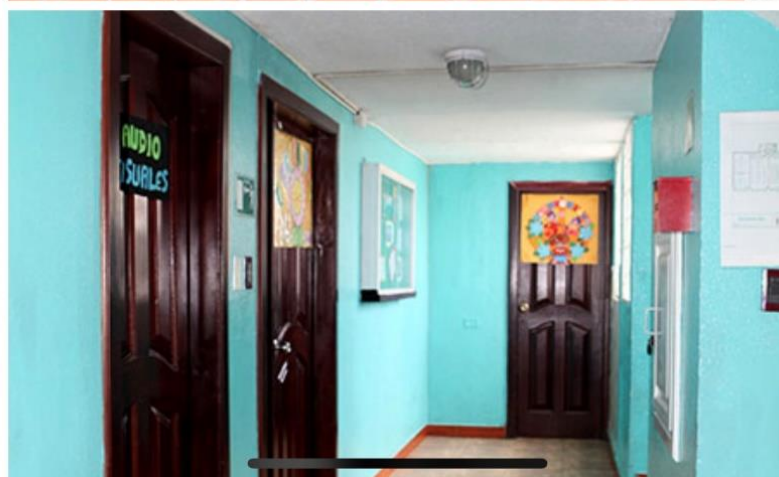


Figura 2: Instalaciones



Figura 3: Coliseo

Anexo 4: Video Unidad Particular Didacta

<https://www.dropbox.com/scl/fi/ueuf0ig2axc1hexr4ymsf/v09025g40000ca3vourc77u23bmiv850.MP4?rlkey=f9h5ekmz7vh0c4qxta1us4kau&dl=0>