



Estrategias gerenciales y la gestión del talento humano; Neutrosofía en los modelos de formación continua.

Management strategies and the management of human talent; Neutrosophy in continuous training models

Martha Nancy Mosquera Maldonado¹

¹ Escuela Fiscal “Jhon F. Kennedy” cantón Pasaje, provincia El Oro, Ecuador. E-mail: negra.mosquera@hotmail.com

Resumen: En la actualidad muchas empresas, así como instituciones educativas se proponen buscar profesionales que tengan: vocación, seguridad, interés y amor al trabajo, que demuestre sus habilidades en el campo productivo en que pueden desempeñarse mejor. Se establece como elemento principal el desarrollo del talento humano, direccionando el personal a sus respectivas áreas de talento, planes y logros, que llevará con éxito en las organizaciones y actividades que realicen. Una vez establecido el primer paso se puede lograr las estrategias gerenciales que se emplean en una organización para alcanzar resultados favorables. Este artículo tiene como propósito mejorar la convivencia armónica entre directivos y personal docente, para resolver situaciones problemáticas de organización en la gestión del talento humano, mejorando las estrategias que se establecen en una institución. Se presenta un análisis neutrosófico de coherencia entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en las instituciones educativas. En conclusión, se elaborarán matrices donde se demuestra la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano, demostrando la relación de las variables y la hipótesis de datos.

Palabras Claves: Estrategias gerenciales, talento humano, Neutrosófico, formación.

Abstract. Nowadays many companies, as well as educational institutions are looking for professionals who have: vocation, security, interest and love for work, who demonstrate their skills in the productive field in which they can perform better. The development of human talent is established as the main element, directing personnel to their respective areas of talent, plans and achievements, which will lead to success in the organizations and activities they perform. Once the first step is established, it is possible to achieve the managerial strategies that are used in an organization to achieve favorable results. The purpose of this article is to improve the harmonious coexistence between managers and teaching staff, to solve organizational problems in the management of human talent, improving the strategies established in an institution. A neutrosophical analysis of coherence between managerial strategies and human talent management in educational institutions is presented. In conclusion, matrices will be elaborated where the relationship between managerial strategies and human talent management will be demonstrated, showing the relationship of the variables and the data hypothesis.

Keywords: Management strategies, human talent, Neutrosophic, training.

1 INTRODUCCIÓN

El campo profesional en los docentes durante el siglo XX ha mejorado debido al cambio de innovación en el nivel del sistema educativo. En Ecuador los docentes son calificados debido a su trayectoria laboral como es la capacitación de cursos o talleres de formación continua de parte del ministerio de educación y el nivel de estudio académico que se prepara cada día, así mismo son evaluados por INEVAL, pruebas de Conocimientos, Autoevaluación, Coevaluación, Portafolio Docente, entre otros. Esto implica a la reflexión de asumir retos y competencias principales en la gestión humana.

El propósito de este trabajo de investigación se centra en las estrategias gerenciales y su coherencia entre la gestión del talento humano; haciendo un análisis neutrosófico para el desarrollo de competencias de formación continua.

El análisis del contexto de estudio educativo da como resultado un enfoque de diseño de estrategias entre di-

rectivos y personal docente, dejando atrás el modo de pensar en que el directivo tiene más talento, inteligencia y responsabilidad. En la actualidad se ha demostrado que en cada institución educativa existe un grupo de docentes más destacado en: creatividad, motivación, innovación constante y estratégica en las organizaciones gerenciales y actividades escolares. La gestión de talento humano busca mejorar procesos de desarrollo en competencias de nuevas estrategias que se relaciona con la neutrosofía, que es la rama de la filosofía aplicada actualmente en esta rama. Esta moderna concepción neutrosófica se ve vinculada en los intereses organizacionales y los intereses personales.

En este argumento, Chiavenato [1] alega que la moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar. Entonces, a partir de lo planteado por este autor, las empresas han hecho cambios profundos en la forma de gestionar personas, profesionalizando sus áreas de talento humano y dándoles un rol estratégico.

Finalmente, se solicita de un administrador competitivo que conduzca apropiadamente las estrategias gerenciales innatas a su compromiso, concretas para este escritor, como el proceso de desarrollo de competencias mediante el cual se toman las medidas fundamentales al trabajo ejercido por el docente que requieren manejarse de manera sistematizada, con las instrucciones debidas para poder desempeñar una definitiva objetivo, acatando de las características de la situación real del plantel o empresa en que se desarrolla la acción en ejecutar.

Desde este aspecto, las estrategias gerenciales en relación con el talento humano se conviertan en la capacidad indispensable de un director y su relación con el contexto de la formación, reflexionando que a través de éstas estudie el medio ambiente armónico y neutrosófico en los procesos de la institución, con la finalidad de alcanzar la calidad de competencias en el desarrollo del personal docente y directivo que desempeña en la institución.

2 DESARROLLO

2.1 Estrategias gerenciales

Etimológicamente a palabra “estrategia es de origen griego. Estrategia: Estrategia o el arte del general en guerra, procedente de la fusión: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar)” [2].

Los cambios tecnológicos han generado nuevos enfoques estratégicos gerenciales en los sistemas educativos, económicos, políticos. Se ha desarrollado un proceso de transformación en las organizaciones que conlleva a las competencias, lo que permite al Ecuador como a otros países perfeccionar sus emprendimientos, en la actualidad se llama jóvenes ejemplares.

Toda estrategia va dirigida hacia un propósito, cumplir con lo planteado en nuevos protocolos de cambios a una educación tradicional a un sistema de aprendizaje activo y participativo en los estudiantes, para lograr todo esto es importante comenzar con las estrategias gerenciales de su personal laboral y políticas.

Demostrando que la clave en la gerencia institucional organizacional son las estrategias que día a día busca mejorar la calidad educativa, en un enfoque sistemático que permite la evaluación en la utilización de resultados cuantitativos y cualitativos en la cual ayudará a verificar y tomar decisiones oportunas y efectivas.

Es allí donde radica la importancia del liderazgo en la gerencia educativa, ya que un nuevo enfoque en una organización requiere de una visión diferente, no tradicional, apuntando al cambio, es decir, lo fundamental en la nueva concepción es el constante aprendizaje de todos sus miembros. En el proceso de transformación y cambio de la organización, la alta gerencia cumple con roles importantes como comunicador, negociador, educador, consejero y emprendedor [2].

Define, que un directivo o gerente, debe cumplir y atender el trabajo de cada persona que integra a su institución o empresa que constituye nueva gestión en el talento humano en el cambio, es decir proceso de cambios en la administración como en el rol que desempeña el personal en cualquier ámbito.

El gerente pedagógico debe coordinar la labor que realiza y así desarrollar una estructura sólida, encomendando responsabilidades con la autoridad correspondiente e instituir fluidas relaciones proporcionando el alcance de los objetivos de la institución. En ese sentido, el directivo o jefe se concibe ahora desde una visión gerencial, ya que agrupa las condiciones indispensables para conseguir de los docentes, el desempeño integral y placentero, de acuerdo con las demandas.

Menciona, que el gerente tiene la autoridad para encomendar trabajos y responsabilidades a cada integrante de su personal de trabajo, pero esto debe darse en equipo de trabajo para que tenga fluidez y compromiso, es verdad que el gerente tiene una visión de liderazgo es por ello que el éxito es de acuerdo y trabajo mutuo en la organización del jefe con sus trabajadores.

Desde esa perspectiva, la nueva misión asignada a la escuela en el Siglo XXI, implica una modificación en la reflexión de toda la comunidad (sociedad educadora), para que se pueda dar lugar a un nuevo orden organizativo, metodológico, didáctico, el cual admita la interacción simbiótica entre los miembros del plantel y la comunidad educativa, a través de prácticas pedagógicas significativas, y de profundo sentido humano, por ende, altamente

democráticas, favoreciendo el desarrollo de otras sensibilidades [3], [4].

La institución escolar, que irrumpe dentro del ambiente armónico, propicia una reconfiguración del concepto escuela y comunidad como dualidad, se trata ahora de favorecer un ambiente de integración complementaria entre los diferentes actores conformantes de la sociedad, cualquiera sea el enclave cultural donde concurren profesores, estudiantes, representantes y comunidad en general. Tal es la misión social, humanista a la cual está invitada la escuela en los albores del nuevo milenio [5].



Figura 1: Estrategias gerenciales, cambio organizacional y gerencia educativa.

Fuente: <http://gerenciaeducativasuperior.blogspot.com/>

2.2 Funciones de Estrategias Gerenciales Educativas

Las funciones en la Gerencia Educativa corresponden a la organización, control, planificación, ejecución y evaluación, se debe tomar en cuenta las necesidades o situaciones que vive el entorno de cada institución.

Basado en esta investigación de las instituciones educativas de la provincia de El Oro, Ecuador, los docentes asumen dos roles importantes: el de tutor que es el orientador y el de profesor del grado. Se toma como pilar fundamental ya que el docente es el encargado de observar y conocer el estado socioemocional de cada estudiante, dejando el trabajo más fácil para los que conforman el DECE. Debería realizarse una prueba clínica psicológica de aptitud de relación interpersonal a los docentes. A nivel mundial los catedráticos de 10 tienen que ver uno que puede sufrir de algún trastorno emocional y otros, con esto garantiza la seguridad de los estudiantes.

El proceso administrativo y sus competentes, pronuncia que resulta de importancia para las funciones organizacionales llevar un mejor sistema de tomas de decisiones para ello debe tener lo siguiente:

La planeación: es la primera ficha de este rompecabezas, dentro de ella se siguen los siguientes pasos: investigación del entorno, planteamiento de estrategias, políticas y propósitos, así como de acciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo.

La organización: la segunda ficha, es un conjunto de reglas, cargos, comportamientos que han de respetar todas las personas que se encuentran dentro de la empresa. La función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como son humanos, materiales y financieros.

La dirección: es la tercera ficha del rompecabezas, dentro de ella se encuentra la ejecución de los planes, la motivación, la comunicación y la supervisión para alcanzar las metas de la organización.

El control: la ficha de cierre, es la función que se encarga de evaluar el desarrollo general de una empresa.

2.3 Elementos de la Planificación Estratégica

La planeación es el proceso por medio del cual se determina si se debe realizar una actividad o tarea. Se constituye en un mecanismo eficaz para alcanzar los objetivos propuestos, a la vez que ayuda a la empresa a obtener el efecto máximo de un esfuerzo dado, de igual forma permite reunir los recursos necesarios y realizar las tareas de la manera más eficiente posible, con miras a evitar el menor desperdicio y obtener una utilidad justa. La planeación ejerce un impacto positivo en el rendimiento de la empresa y del recurso humano, pues permite iden-

tificar y aprovechar las oportunidades externas, y al mismo tiempo minimiza el efecto de la amenaza. La planeación ofrece a una empresa la posibilidad de adaptarse a mercados cambiantes y poder trazar su rumbo desarrollándose como una organización proactiva más que reactiva

Para [6], la misión ofrece información de la organización de carácter descriptivo, identifica los productos o servicios, especifica las necesidades que pretende satisfacer, los clientes o mercados a los que se dedica y su propuesta para complacer al cliente. La misión determina la razón de ser de una organización, es decir, justifica su existencia, por lo que debe ser el norte que dirige la toma de decisiones y todas las actividades que se desarrollen deben estar encaminadas a este fin.

Los autores plantean que la misión debe contener los siguientes atributos:

1. Dar sentido al trabajo.
2. Concentrar los esfuerzos de la gente.
3. Concreta y clara.
4. Comprometedora.
5. Tangible.
6. Convincente.
7. Llegar al corazón de los empleados y también del cliente externo cuando este lo conoce.
8. Reflejar las creencias fundamentales de la organización.



Figura 2: Representación de la planificación estratégica.

2.4 Gestión del Talento Humano y Recursos

Es el proceso de estrategia de direccionar una organización o cargos gerenciales relacionados con los trabajadores que consiste en evaluar el trabajo productivo de las personas en potencializar la eficiencia de cada trabajador aquí tiene que ver mucho el perfil de cada personal como es la empatía, eficacia, responsabilidad, habilidades etc., para alcanzar los objetivos, las personas que desempeña muy bien su rol laboral se intensiva, ya sea remuneración u obsequio como referencia o motivación hacia los demás personal de trabajadores.

Chiavenato [1] define al Gestión del talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Menciona, que tiene que ver con las relaciones humanas en un conjunto de acciones que lleva a la práctica y que es necesario al personal tratar de evaluar, reclutar, capacitar en todo momento para obtener resultados favorables, de aquí el compromiso y la competencia en el personal, demostrando quien es más competitivo, el gerente debe recompensar o remunerar su desempeño laboral.

Según [7], la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para

ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Sostiene, que una estrategia de actividades, implica una serie de compromiso en los trabajadores y objetivos institucionales o gerenciales con la finalidad de obtener resultados positivos para que sea de productividad hacia una mirada a nuevas generaciones futuras competitivas, es decir que toda empresa debe enfocarse en el personal que tiene la institución o empresa.

2.4 .1 Funciones en la Gestión del Talento Humano

Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas habilidades.

Mencionamos 5 habilidades para el éxito que son:

1) Manejo de emociones: Cada ser humano vive diariamente emociones fuertes, otras en depresión o estrés y muchas veces lo esconde. Es significativo que se detenga a especular y equiparar, ya que en el futuro todas estas cosas negativas afectan nuestras vidas mucho más que cualquier enfermedad.

2) Formación: Si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento.

3) Desarrollo profesional: A través de esta función se establecen líneas de carreras importantes para permitir el desarrollo profesional de los colaboradores. Esto es esencial para generar mayor compromiso y fidelidad por parte de los trabajadores.

4) Evaluación del desempeño: Una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar evaluaciones de desempeño que permitan identificar las competencias que necesitan mayor desarrollo. Esta herramienta además beneficia a los colaboradores, pues a través de ella pueden recibir la retroalimentación necesaria para crecer profesionalmente.

5) Modos de Compensación: Existe una nueva visión sobre cómo retribuir a un colaborador por su trabajo en la empresa. Las nuevas tendencias contemplan la implementación de una variante porcentual a modo de retribución por los logros y objetivos cumplidos. De esta forma, se busca incentivar al colaborador a desempeñar una mejor labor.

2.4.2 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano y Recursos

Las dimensiones promueve las programaciones de los recursos tanto en seguridad, limpieza y orden para satisfacer las necesidades del personal, está gestión ayudara la comunicación activa y el manejo del cambio en las gestiones que se realiza en las instituciones o empresas.

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

Se sugiere las siguientes dimensiones de autores indicado al tema de Gestión de Talento Humano entre esto se dice:

- **Recompensar a las personas:** Recompensar a las personas, significa la constitución de varios elementos fundamentales que ameriten incentivos que son motivaciones para los trabajadores de la empresas u organizaciones, con el fin de favorecer tanto a la empresa como al individuo alcanzando los sendos objetivos.
- **Desarrollo de las personas:** El desarrollo de las personas no es solamente aturdirlos con información sino más bien enseñarles a utilizar esta información para aplicarla y con esto permitirle crear una nueva cultura encaminada a buena costumbre que ayuden a mejorar en todos los parámetros de su vida, para ser más eficaces siempre.
- **Retener a las personas:** Una de las mejores estrategias de la cual se ha logrado resultados en la retención de las personas ha sido por medio de técnicas y políticas que mejoren los ambientes de trabajo, lograr el desarrollo de sistemas integrales con propuestas que conlleven a la reflexión de adaptar procesos selectivos y formativos.
- **Supervisar a las personas:** La palabra supervisar se vuelve en una palabra amplia ya que esto significa seguir, orientar, acompañar y conseguir mantener el comportamiento de los empleados en orden de acuerdo a las 37 políticas de la empresa que se han estipulado con anterioridad, y depende mucho de los directivos, ya que se debe comenzar a corregir errores a tiempo sin dejar que se falten a las nomas de la organización.

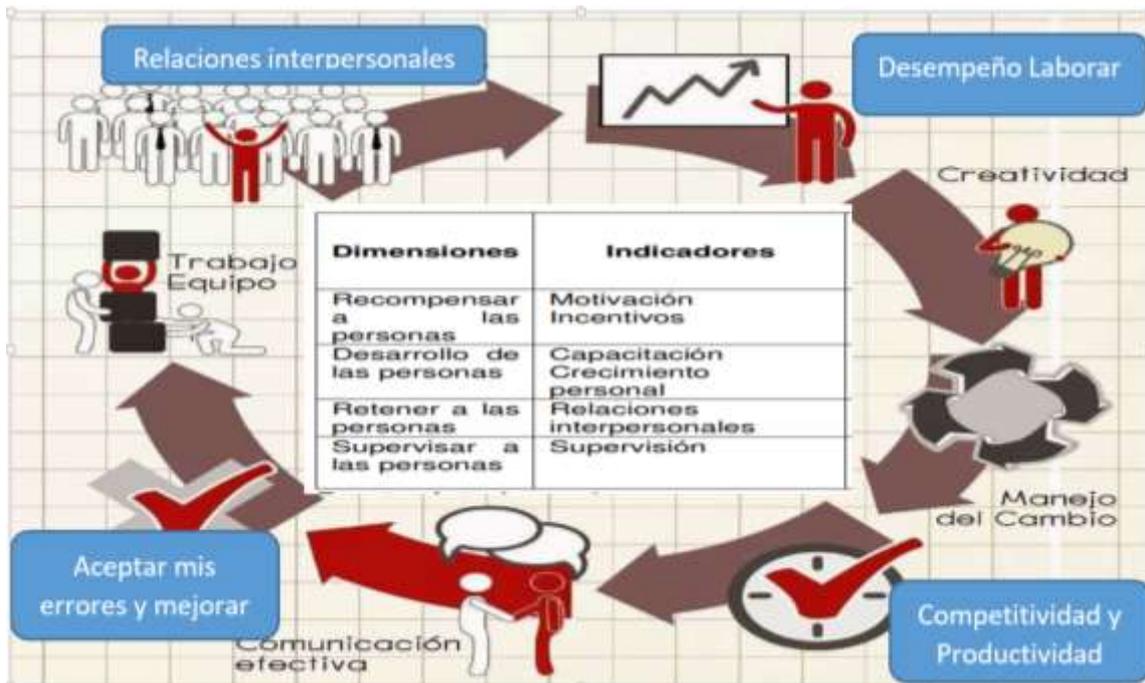


Figura 3: Dimensión del talento humano.

2.5 Neutrosofía en los modelos de formación continua

Es un reto profesional, ser educador en estos tiempos. Constituyen competencias de transformaciones y desafíos en los procesos del entorno del sistema educativo. El modelo neutrosófico es una rama de la filosofía que estudia el origen de cada especialización que sistematizan las teorías y la lógica neutrosófica [8],[9], [10]. Las estrategias gerenciales tienen mucho que ver con los modelos en la formación continua del personal docente, estar preparados a cambios favorables en los lineamientos de parte del Ministerio de Educación, a nivel mundial así como América Latina perfecciona el sistema educativo se ve transformándose en cambios que tiene como objetivo mejorar y alcanzar la calidad y eficaz en la educación, incluso hay países a nivel mundial que alcanzaron resultados de mejoría en los aprendizajes de los estudiantes [11], [12], [13]. Es necesario que exista un modelo en el desarrollo de estrategias gerenciales en la formación del docente como son:



Figura 4: Modelo educativo: finalidad de dirigir las aspiraciones del proceso formativo.

El desarrollo de estrategias gerenciales en la formación del docente puede ser modelado mediante un enfoque multicriterio con el empleo números neutrosófico para modelar la incertidumbre donde:

$$C = \{C_1, \dots, C_n\}, n \geq 2, \text{ criterios o característica el modelo de formación,}$$

$A = \{A_1, \dots, A_m\}$, $m \geq 2$, representan las estrategias gerenciales.

Para:

c_1 : Modelo pedagógico

c_2 : Modelo curricular

c_3 : Modelo didáctico

c_4 : Modelos de sesiones para el proceso de enseñanza – aprendizaje

Modelo pedagógico: Los modelos pedagógicos otorgan lineamientos básicos sobre las formas de organizar los fines educativos y de definir, secuenciar y jerarquizar los contenidos; precisan las relaciones entre estudiantes, saberes y docentes y determinan la forma en que se concibe la evaluación.

Modelo curricular: El currículo es un documento de planificación en el cual se sistematiza una teoría pedagógica y una concepción filosófica para asegurar el aprendizaje, la enseñanza y el desarrollo de un grupo particular de aprendices y maestros, de acuerdo a las necesidades sociohistóricas de una determinada comunidad. A través del currículo la cultura externa objetiva se convierte en cultura interna subjetivada, asimilada o aprendida para el desarrollo integral.

Modelo didáctico: Es una estrategia para el desarrollo técnico de la enseñanza – aprendizaje a partir de la fundamentación filosófica y científica de la misma, superando la intuición y el empirismo.

Modelos de sesiones para el proceso de enseñanza – aprendizaje: Los modelos de sesión de aprendizaje son instrumentos teóricos acerca de cómo planificar, organizar, ejecutar y evaluar sistemáticamente el proceso de enseñanza y aprendizaje, tanto de forma presencial como virtual. Constituyen el armazón sobre el cual se plantea el proceso de la formación escolarizada virtual, bajo los fundamentos de algunas teorías de la enseñanza – aprendizaje y una concepción filosófica.

En una sesión de aprendizaje se reúnen los elementos primordiales para la enseñanza – aprendizaje. Contiene la caracterización de las necesidades de la sociedad en la cual se contextualiza el proceso formativo; el análisis y observaciones de los participantes respecto a sus capacidades, actitudes y competitividades para los aprendizajes la valor de los objetivos educativos, al tener en cuenta los complementos curriculares y las reales posibilidades de los estudiantes, de acuerdo al determinación social e individual; los métodos y técnicas didácticos para la educación presencial y virtual.

3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio estuvo conformado por una población de 60 participantes entre ellos el personal administrativo y los miembros que conforman la Escuela Fiscal Mixta perteneciente al cantón Pasaje. En los resultados de la encuesta acerca de las estrategias gerenciales en transitorios rasgos se pudo estar a la mira que la institución escolar tiene un normal progreso, debido a las falencias que presenta el directivo en cuanto a la organización del plan institucional, ya que no estimula a la formación o preparación permanente tanto al personal docente como directivo.

Posteriormente, la inspección estratégica que muestra en la institución educativa ha sido poco favorable, ya que no se ha considerado a cabalidad con lo programado en el plan escolar anual de actividades; igualmente, la directora no ha apreciado e incentivado el esfuerzo y capacidades del personal docente, conociendo sus fortalezas para garantizar el trabajo efectivo. A sí mismo, en base a esta consecuencia la cuarta suposición específica alterna es aprobada, en donde se evidencia que coexiste una discrepancia estadísticamente explicativa entre la inspección estratégica y la gestión del talento humano y recursos.

El control estratégico tiene que ver con la atención a las dificultades que se presentan en la institución educativa, en donde se supervise el desempeño de los actores educativos y se fomente el cumplimiento de lo planteado en el proyecto institucional.

Las mejores estrategias gerenciales que deben promoverse dentro de las instituciones educativas deben ser de alta competencia con enfoques interdisciplinarios, para ello es indispensable contar con un grupo de excelentes actores, teniendo en cuenta la relevancia que este grupo tiene puesto que depende de su talento como profesionales educativos llevar a cabo su tarea asignada con eficacia [4], [14], [15].

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estabilizados	No. de elementos
Estrategias gerenciales	0.741	0.755	20
Gestión de talento humano y recursos	0.897	0.891	16

Tabla 1. Análisis estadístico.

Estrategias gerenciales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo desarrollo	22	36,7
Regular desarrollo	38	63,3
Alto desarrollo	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente. Autoría propia

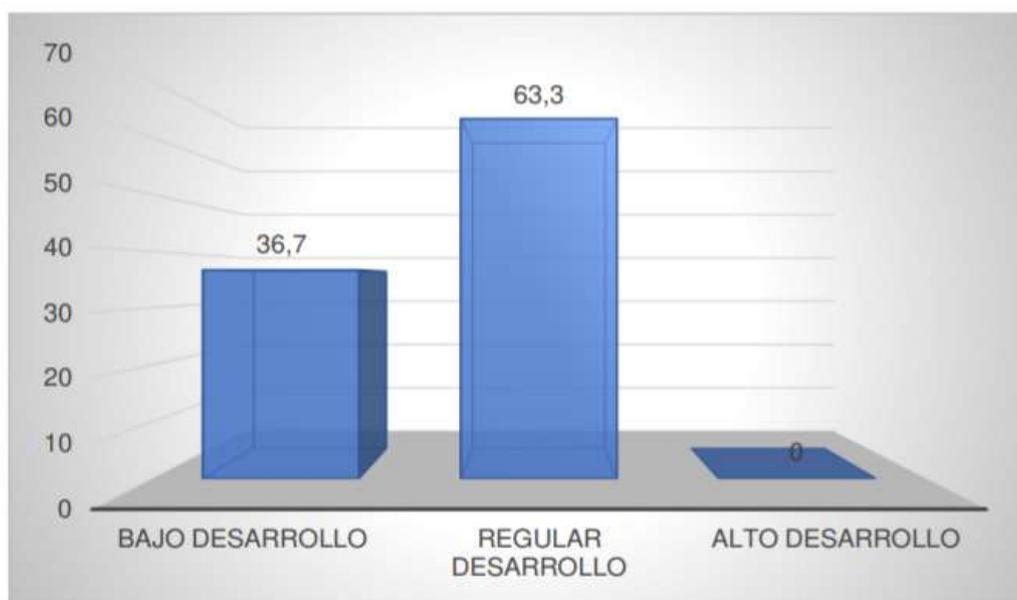


Figura 5: Modelo educativo: finalidad de dirigir las aspiraciones del proceso formativo.

CONCLUSIONES

Se estableció mediante este estudio de investigación el planeamiento estratégico, se ha demostrado que el directivo del plantel a veces proyecta el plan institucional en conjunto con el personal que conforman la institución, puesto que no proviene con la ejecución del diagnóstico primero, delimitando el estudio principal que es el FO-DA. También, la gestión de talento humano y recursos se ve jactancioso esto se debe por una mala organización en el área administrativa, la falta de capacitación y formación académico de todos quienes integran el plantel.

Esta investigación consintió establecer la relación que existe entre el control estratégico y la gestión de talento humano y recursos, en la cual la hipótesis específica modelo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,365$), lo que indica que existe una correlación baja entre la dimensión control estratégico y la gestión de talento humano y recursos, ya que el grado de significancia tiene un $\rho = 0,004$. En síntesis, la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada; es expresa, que existe relación directa y significativa entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy", del cantón Pasaje, provincia de El Oro, durante el período lectivo 2016 – 2017.

El directivo de la institución educativa se compromete en el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, manejo de cambio y la actualización profesional esto promovió un clima laboral y organizacional favorable, a través del compromiso en mejora que garantiza la calidad educativa en lo profesional y aprendizaje en los estudiantes, trabajan en equipo esto permitió planificar en conjunta el plan institucional y demás actividades escolares.

La incentivación laboral por el esfuerzo que realiza cada docente fue tomada en cuenta. Se proyectó estrategias de gestión gerencial con la finalidad que cada una las actividades y operaciones no sean improvisadas, sino debidamente planificadas, con el apoyo del recurso humano, a través de sus conocimientos de calidad y sobre todo un trato cálido de parte del directos, para mejorar el proceso que debe seguir, para que la enseñanza sea perpetuamente exitosa, por eso el recurso humano es el más eficaz para poder llegar a cumplir los objetivos que tiene cada institución.

REFERENCES

- [1] I. Chiavenato, *Gestión del talento humano*: Mc graw hill, 2009.
- [2] J. A. P. Puentes, “Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente,” *Mundo Fesc*, vol. 7, no. 14, pp. 42-56, 2017.
- [3] E. G. Caballero, F. Smarandache, and M. Leyva Vázquez, “On Neutrosophic Offuninorms,” *Symmetry*, vol. 11, no. 9, pp. 1136, 2019.
- [4] R. P. Selvam, “Performance of MAODV and ODMRP Routing Protocol for Group Communication in Mobile Ad Hoc Network ” *International Journal of Wireless and Ad Hoc Communication*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [5] J. Furguerle-Rangel, J. G. Pacheco-Barrio, A. Hernández, and G. Bastidas-Pacheco, “Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres,” *Revista Electrónica Educare*, vol. 20, no. 2, pp. 1-20, 2016.
- [6] J. L. S. Duque, “Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor,” *Estudios gerenciales*, vol. 30, no. 131, pp. 162-171, 2014.
- [7] J. L. Jiménez Velásquez, “Plan de mejora del proceso de reclutamiento y selección del personal en la microempresa frutikas café y restaurant, del cantón Guayaquil,” Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología, 2020.
- [8] F. Smarandache, “Historia de las Teorías Neutrosóficas y sus Aplicaciones (actualizado),” *Neutrosophic Computing and Machine Learning (NCML): An International Book Series in Information Science and Engineering. Volume 8/2019*, pp. 7, 2019.
- [9] F. Smarandache, and M. Leyva-Vázquez, “Fundamentos de la lógica y los conjuntos neutrosóficos y su papel en la inteligencia artificial,” *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [10] M. L. Vázquez, and F. Smarandache, “Modelo de Recomendación Basado en Conocimiento y Números SVN,” *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, vol. 2, pp. 29-35, 2018.
- [11] N. B. Hernández, J. A. F. Vega, N. E. U. Cuzco, and M. M. F. Merchán, “Método Neutrosófico para latoma de decisiones sobre procedimiento delicitación para la adquisición de bienes y servicios en la contratación pública,” *Neutrosophics Computing and Machine Learning*, vol. 11, pp. 1-8, 2020.
- [12] Jesús Estupiñán Ricardo, Zoila Mireya Mariscal Rosado, Esther Karina Castro Pataron, and V. Y. V. Vargas, “Measuring Legal and Socioeconomic Effect of the Declared Debtors Usign The AHP Technique in a Neutrosophic Framework,” *Neutrosophic Sets and Systems* vol. 44, pp. 357-366, 2021.
- [13] J. E. Ricardo, D. F. C. Flores, J. A. E. Díaz, and K. P. Teruel, “An Exploration of Wisdom of Crowds using Neutrosophic Cognitive Maps,” *Neutrosophic Sets and Systems.*, vol. 37, pp. 08-15, 2020.
- [14] I. V. Pustokhina, “Blockchain technology in the international supply chains,” *International Journal of Wireless and Ad Hoc Communication*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [15] M. Ilayaraja, “Particle Swarm Optimization based Multihop Routing Techniques in Mobile ADHOC Networks,” *International Journal of Wireless and Ad Hoc Communication*, vol. 1, no. 1, 2020.

Recibido: Mayo 22, 2021. Aceptado: Junio 10, 2021