



TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

Fortalecimiento de liderazgo y trabajo en equipo como estrategia para el desarrollo del talento humano en contextos educativos rurales

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Programa: Gerencia del Talento Humano.

Teolinda Arlis Torres Espitia.
Tutor: Oscar Arley Meneses Zapata.
Opción de Trabajo de grado Seminario Adaptativo y desarrollo directivo
2026.

Agradecimientos

Quiero comenzar dando mi agradecimiento a Dios, en los momentos de duda, su luz ha iluminado mi camino para darme la sabiduría en este importante logro.

Primero que todo quiero dar mi agradecimiento a mis tutores por su tiempo y dedicación especialmente al Profesor Oscar Arley Menese Zapata, por su apoyo, guía y asesoramiento que han sido fundamentales en esta etapa del desarrollo del seminario.

A mis hijos, quienes son mi motor y razón de progreso, por su apoyo y soporte; en especial a mi madre, por el amor incondicional, pero muy fundamentalmente a Andrés Felipe quien me ayudó económicamente en todo este proceso académico.

Tabla de contenidos

Resumen.....	4
Palabras clave.....	6
Problemática abordada en la práctica o pasantía	7
Objetivos	9
Metodología	10
Resultados.	12
Figuras y tablas	15
Conclusiones.	16
Referencias.....	17
Anexo A. Instrumento de diagnóstico de habilidades de liderazgo.....	18
Anexo B. Tabulación y resultados de la encuesta.....	18
1. Tabulación de la encuesta (63 docentes)	18

Resumen

El presente trabajo se origina a partir de la necesidad de potenciar habilidades de liderazgo en las personas y en los equipos que hacen parte de los contextos educativos rurales.

A través del desarrollo de las observaciones iniciales, se evidenciaron diversas dificultades, especialmente en aspectos como la comunicación, el trabajo colaborativo, la toma de decisiones y la manera de enfrentar los conflictos. Estas situaciones, de una u otra forma estaban incidiendo en el desempeño del talento humano y el desarrollo adecuado de las dinámicas institucionales.

Desde este contexto se constató que estos inconvenientes provocaban ambientes laborales poco favorables lo que a su vez impedía el cumplimiento oportuno de los objetivos propuestos por la institución.

Bajo esta perspectiva, el trabajo se enfocó en promover el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo, considerándolas como una herramienta fundamental para impulsar el talento humano, mejorar las relaciones interpersonales y fomentar tanto la comunicación asertiva como el trabajo en equipo.

Para ejecutar este proceso, se utilizó una metodología con enfoque participativo y formativo, en la que se priorizó la interacción constante de los participantes. Se llevaron a cabo talleres, actividades prácticas y espacios de reflexión que facilitaron y propiciaron fortalecimiento de las competencias socioemocionales.

Además, se utilizaron estrategias como dinámicas grupales, análisis de situaciones concreta del contexto y proceso de retroalimentación, lo cual contribuyó no solo a la comprensión de los contenidos, sino también su aplicación en la vida cotidiana laboral.

En relación con los resultados, se pudo evidenciar un avance importante en el desarrollo de las habilidades de liderazgo adaptativo en los participantes.

Se evidenciaron mejoras en la comunicación, en la forma de trabajar en equipo y en la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa rural.

Por último, es importante señalar que también se generó un impacto positivo en el clima organizacional y en el desarrollo integral del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento continuo de los procesos educativos rurales.

Palabras clave: Contexto educativo rural, trabajo en equipo, liderazgo adaptativo, talento humano, comunicación asertiva.

Problemática abordada en la práctica o pasantía

Durante la vivencia desarrollada en la Institución Educativa Frasquillo, se pudo identificar diversas problemáticas relacionadas con la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la manera en que se manejan los conflictos.

Estas situaciones demuestran debilidades en el ejercicio de liderazgo, lo que termina afectando la coordinación de los procesos organizacionales y limita la participación proactiva de los docentes en las dinámicas institucionales.

Principalmente, esta problemática se relaciona con la carencia de espacios formativos dirigidos hacia el desarrollo de habilidades de liderazgo. A esto se suma la persistencia de los modelos tradicionales de gestión, definidos por estructuras jerárquicas que disminuyen la autonomía y la colaboración entre miembros de la comunidad educativa rural.

Como consecuencia, se dificulta también el fortalecimiento de las competencias socioemocionales, fundamentales en este tipo de contexto.

Desde el ámbito teórico, el liderazgo adaptativo se reconoce como una competencia clave en la gestión del talento humano, debido a su influencia en aspectos como la motivación, el compromiso y la productividad de los equipos de trabajo.

Los Autores Chiavenato (2009) destacan la importancia del talento humano como recurso estratégico en las organizaciones, mientras que Robbins y Judge (2017) señalan que el liderazgo tiene un papel determinante en la efectividad de los equipos y en el logro de las metas comunes.

Los impactos de esta situación se reflejan en un clima organizacional poco propicio, en relaciones interpersonales que no siempre son efectivas y en la dificultad para consolidar equipos de trabajo verdaderamente cooperativos.

Esta realidad impacta directamente a docentes, directivos y demás integrantes de la comunidad educativa, quienes encuentran limitaciones para desarrollar procesos más organizados y eficientes.

Frente a este panorama, se hace necesario implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de las habilidades de liderazgo, tanto a nivel individual como grupal.

El propósito es mejorar la comunicación, promover el trabajo colaborativo y facilitar la toma de decisiones dentro de la institución educativa.

Se plantea como una opción para abordar esta problemática, a través del diseño e implementación de acciones formativas centradas en el desarrollo de liderazgo adaptativo.

Con ello se busca contribuir al refuerzo del talento humano y al mejoramiento de las dinámicas organizacionales.

Tomando como referencia esta situación, surge el siguiente interrogante de investigación:

¿De qué manera el desarrollo de habilidades de liderazgo en personas y equipos contribuye al fortalecimiento del talento humano en una institución educativa rural?

Objetivos

Desarrollar las habilidades de liderazgo en personas y equipos como estrategia para fortalecer el talento humano en la Institución Educativa Frasquillo, ubicada en el municipio de Tierralta, Córdoba.

Objetivos específicos

1. Diagnosticar el estado actual de las habilidades de liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Frasquillo, teniendo en cuenta las condiciones del contexto rural y multigrado
2. Diseñar e implementar estrategias formativas orientadas al desarrollo de habilidades de liderazgo en los docentes, mediante talleres, actividades participativas y espacios de reflexión
3. Evaluar el impacto de las estrategias implementadas en el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el desempeño del talento humano en la institución educativa

Metodología

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Frasquillo, ubicada en el Municipio de Tierralta-Córdoba. Este lugar se encuentra en una zona rural dispersa, lo que implica algunas particularidades del contexto, como la presencia de aulas multigrados y la necesidad de movilizarse por vía fluvial para llegar. Estas características fueron clave para entender cómo funciona la institución, cómo se relacionan las personas y cómo se desarrolla el trabajo en equipo, a partir de la experiencia vivida durante la práctica.

En lo que respecta a la metodología, se trabajó desde un enfoque cualitativo. Este tipo de enfoque hizo posible comprender los fenómenos sociales teniendo en cuenta lo que piensan y sienten las personas involucradas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la metodología fue muy adecuada para analizar el liderazgo dentro del contexto educativo, ya que permitió la interpretación de las experiencias y percepciones de los docentes sobre su realidad institucional, apoyándose en los planteamientos de Hernández Sampieri y Mendoza (2018).

La población participante estuvo integrada por 63 docentes de los niveles de preescolar, primaria y secundaria. Todos ellos forman parte activa de los procesos pedagógicos y organizativos de la institución. Gracias a su participación, se pudo recolectar información importante sobre cómo se maneja el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo dentro de la institución.

El desarrollo de esta investigación se planificó en tres momentos principales, de acuerdo con los objetivos planteados:

Primero, en fase de diagnóstico, se reconocieron las principales necesidades relacionadas con el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. Esto se hizo a través de la observación directa y de espacios de diálogo con los docentes, lo que ayudó a identificar las situaciones que requieren atención.

Después, en la fase de intervención, se crearon y aplicaron algunas estrategias de formación para fortalecer las habilidades de liderazgo. Estas actividades abarcaron talleres, ejercicios grupales y espacios de reflexión, con la intención de fomentar la participación y el desarrollo de habilidades personales y sociales.

En la última fase de evaluación, se llevó a cabo un análisis cualitativo de todo el proceso. Esto facilitó comprender qué tan efectivas resultaron las estrategias aplicadas y valorar los avances en aspectos como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes.

En última instancia, se planteó como hipótesis que fortalecer las habilidades de liderazgo, tanto a nivel individual como grupal, favorece el desarrollo del talento humano. Además, se espera que esto impacte positivamente en la comunicación, el trabajo colaborativo y el ambiente laboral dentro de las instituciones educativas.

Resultados.

Con el desarrollo del estudio realizado en la Institución Educativa Frasquillo, se lograron identificar varios cambios importantes en la forma como los docentes asumen el liderazgo y la intervención dentro de la institución.

Estos avances responden directamente a las dificultades que se habían detectado al inicio, especialmente en aspectos como la comunicación y el trabajo colaborativo y la participación en los espacios institucionales.

En cuanto al primer objetivo, enfocado en el diagnóstico, se encontró que al comienzo existían varios aspectos que obstaculizaban el buen funcionamiento del equipo docente.

Por ejemplo, había un problema en la comunicación, pocas oportunidades para el trabajo en conjunto y poca participación en la toma de decisiones.

Todo lo anterior, generaba un ambiente laboral poco integrado y limitaba el crecimiento colectivo. Más que un problema individual, se evidenció que hacía falta promover espacios que potenciaran el trabajo compartido.

Respecto al segundo objetivo, relacionado con la aplicación de estrategias, se puede decir que las actividades desarrolladas, como talleres, espacios de reflexión, generaron cambios notables en la manera en que los docentes se relacionan.

No se trató solo de aprender conceptos, sino de transformar prácticas. Se observó una mejora en la forma de comunicarse, con mayor actitud para escuchar y expresar ideas de manera clara, lo que ayudó a reducir tensiones y mejorar la relación laboral.

En relación con el trabajo cooperativo, los cambios fueron más allá de simplemente trabajar junto. Se empezó a notar una verdadera construcción colectiva, donde los docentes

buscaban soluciones en conjuntos, aportaban ideas, y se sentían parte del mismo proceso. Lo cual fortaleció el sentido de pertenencia hacia la institución y permitió que el trabajo colectivo tuviera más relevancia.

Al evaluar el alcance de las estrategias aplicadas, se evidenció que hubo mayor intervención de los docentes en diferentes espacios institucionales, como reuniones y jornadas pedagógicas entre otras. Esto refleja un nivel más alto de responsabilidad y una actitud más activa frente a los deberes conjuntos.

Uno de los cambios más significativos tuvo que ver con la forma de entender el liderazgo. Al inicio, este se veía como algo exclusivo de los directivos. Sin embargo, con el desarrollo del proceso, los docentes comenzaron a asumir un papel más activo, entendiendo que el liderazgo también se construye desde el trabajo en equipo y la participación.

También se notaron mejoras en el clima organizacional. Las relaciones entre los docentes se volvieron más cercanas, con mayor colaboración y un clima más positivo en general. Esto demuestra que fortalecer habilidades como la comunicación y el liderazgo no solo influye en el trabajo, sino también en las relaciones humanas dentro de la institución.

A pesar de los avances, es importante reconocer que el contexto rural presenta algunos desafíos. Las distancias, el acceso y las condiciones propias del entorno pueden limitar que estos procesos se mantengan en el tiempo. Por eso, se hace necesario seguir fortaleciendo este tipo de estrategias para asegurar que los cambios logrados no se pierdan.

En términos generales, los resultados muestran que se cumplieron los objetivos planteados. No solo se lograron identificar las dificultades iniciales, sino que también se pusieron en marcha acciones que generaron cambios reales en la institución.

Potenciar el liderazgo adaptativo permitió fortalecer la comunicación, fomentar el trabajo en equipo y promover una mayor participación, aspecto clave, para el desarrollo del talento humano en el contexto educativo.

Según la aplicación de la encuesta de diagnóstico (ver Anexo B), se evidenció que la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio de liderazgo. Asimismo, se identificaron falencias en aspectos como la participación activa, la propuesta de ideas y la asunción de responsabilidades. Estos resultados permitieron comprender la necesidad de implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo adaptativo, especialmente en lo relacionado con la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

Figuras y tablas

Tabla 1. Comparación de habilidades antes y después de la sesión.

Aspecto evaluado	Antes de la intervención	Después de la intervención
Comunicación	Limitada, con baja participación y escucha	Mayor claridad, escucha activa y participación
Trabajo en equipo	Desarticulado y con escasa colaboración	Mayor cohesión y trabajo colaborativo
Liderazgo	Poco visible y concentrado en pocos docentes	Más participativo y distribuido en el equipo
Toma de decisiones	Individual y poco consensuada	Participativa y basada en acuerdos
Clima organizacional	Relaciones tensas y poco integradas	Mejora en relaciones y ambiente laboral

Nota. Elaboración propia

Conclusiones.

A partir del análisis de los resultados y del diagnóstico aplicado a los docentes, se determinó que potenciar el liderazgo adaptativo produjo transformaciones significativas en la institución. Los cambios más notorios se vieron en la comunicación interna, la colaboración entre equipos y el nivel de participación.

Los problemas iniciales, como la falta de colaboración y la comunicación poco asertiva, no eran casos aislados. Respondían a una dinámica institucional que necesitaba ser modificada.

En este sentido, la implementación de estrategias formativas permitió no solo atender estas problemáticas, sino también generar cambios en la manera en que los docentes interactúan, toman decisiones y asumen su rol dentro de la institución.

Además, se evidenció que el liderazgo adaptativo dejó de verse como una función exclusiva del equipo directivo y pasó a ser una responsabilidad compartida, lo que fortaleció el compromiso, la iniciativa y el sentido de pertenencia de los docentes.

Esto también se reflejó en un mejor clima organizacional y en relaciones más colaborativas. Sin embargo, las condiciones del contexto rural representan un reto para la continuidad de estos procesos, por lo que se hace necesario que la institución siga promoviendo espacios de formación y acompañamiento que permitan mantener y consolidar los avances alcanzados.

Referencias

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

ANEXOS

Anexo A. Instrumento de diagnóstico de habilidades de liderazgo**Encuesta dirigida a docentes**

Objetivo: Identificar el nivel de habilidades de liderazgo en los participantes.

Instrucciones: Marca con una X la opción que mejor te represente.

Criterio	Bajo	Medio	Alto
Participación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo B. Tabulación y resultados de la encuesta

1. Tabulación de la encuesta (63 docentes)

Ítem	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Total
1	Participó activamente en actividades grupales	16	23	16	8	63
2	Escucho las opiniones de los demás	18	22	15	8	63
3	Propongo ideas para solucionar problemas	13	19	23	8	63
4	Trabajo en equipo de manera respetuosa	22	20	14	7	63
5	Asumo responsabilidades dentro del grupo	14	22	18		

2. Resultados generales del diagnóstico

Nivel de liderazgo	Cantidad de docentes	Porcentaje
Alto	13	21%
Medio	32	51%
Bajo	18	28%

Los datos recolectados a partir de la aplicación de la encuesta indican que la mayor parte de los docentes se sitúa en un nivel medio de liderazgo (51%), lo que permite inferir que, aunque existen algunas habilidades desarrolladas, aún es necesario fortalecer aspectos clave para mejorar su desempeño dentro de la institución. Igualmente, un 28% se encuentra en un nivel bajo, lo que ratifica la existencia de debilidades en el ejercicio del liderazgo, mientras que solo el 21% registra un nivel alto.

Al analizar cada uno de los ítems, se evidencia que las principales fortalezas se encuentran en el respeto dentro del trabajo en equipo y en la disposición para escuchar a los demás, reflejando en los altos valores en las opciones “siempre” y “casi siempre”. No obstante, en aspectos como la propuesta de ideas para la solución de problemas y la asunción de responsabilidades, se presentan mayores respuestas en “algunas veces”, lo que denota inseguridad, falta de iniciativa o poca constancia en estas habilidades.

Respecto a la participación en actividades grupales, resultados reflejan variaciones, lo que sugiere que no todos los docentes se involucran de manera activa en los procesos institucionales. Estas situaciones ponen de manifiesto dificultades en la comunicación asertiva, la colaboración y el trabajo en equipo, las cuales repercuten directamente en el clima organizacional.

En este sentido, los resultados del diagnóstico hicieron posible identificar la necesidad de implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo adaptativo, con énfasis en la participación, la toma de decisiones, la comunicación y el trabajo colaborativo. Estos hallazgos construyeron la base para el diseño del plan de acción y el desarrollo de las actividades formativas planteadas en la investigación.

Anexo C. Plan de acción

Actividad	Objetivo	Responsable	Fecha
Taller de liderazgo	Fortalecer habilidades sociales	Orientador	Semana 1
Dinámicas grupales	Promover trabajo en equipo	Docente	Semana 2
Charlas motivacionales	Fomentar autoestima y liderazgo	Invitado	Semana 3
Evaluación final	Medir avances	Orientador	Semana 4

Anexo D. Formato de seguimiento

Registro de seguimiento
Nombre de los docentes: _____ Fecha: _____
Criterio: Bajo, Medio y Alto
Participación <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Liderazgo <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Observaciones: