**ENTREVISTA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**I. Atracción y Selección de Talento Humano**

1. ¿Qué perfil de competencias profesionales y personales define su institución para la contratación de nuevos colaboradores? ¿Quiénes intervienen en esta definición?
2. ¿Qué fuentes o mecanismos utilizan para encontrar y reclutar talento (portales, referencias internas, convocatorias abiertas, etc.)? ¿Qué ventajas y desventajas encuentran en estos métodos?
3. ¿Qué peso se le da a la formación académica, la experiencia previa y las competencias blandas en el proceso de selección? ¿Cómo se equilibra esta valoración?
4. ¿Cómo garantizan que el proceso de selección sea inclusivo y libre de sesgos conscientes o inconscientes? ¿Qué prácticas específicas aplican?
5. ¿Qué desafíos han enfrentado en la atracción de talento adecuado y cómo los han abordado? ¿Han tenido que adaptar sus procesos a contextos cambiantes (por ejemplo, nuevas regulaciones, digitalización, postpandemia)?

**II. Desarrollo, Motivación y Evaluación del Talento Humano**

1. ¿Qué planes de capacitación o actualización profesional ofrecen de manera sistemática a su personal? ¿Cómo evalúan su impacto en la práctica educativa?
2. ¿Qué sistemas de mentoría, acompañamiento o coaching existen dentro de la institución para el crecimiento profesional de los colaboradores?
3. ¿Cómo se estructura la evaluación del desempeño: ¿qué indicadores utilizan, con qué frecuencia evalúan y quiénes participan en la evaluación?
4. ¿Qué tipos de incentivos (económicos, simbólicos, de desarrollo) son los más valorados por su personal y cómo inciden en la retención y compromiso?
5. ¿Cuáles han sido las principales barreras para implementar sistemas de evaluación o desarrollo de talento más efectivos? ¿Qué aprendizajes han surgido de estos retos?

**III. Cultura Organizacional, Retención y Liderazgo**

1. ¿Qué acciones o tradiciones institucionales contribuyen a construir identidad y sentido de pertenencia entre los colaboradores?
2. ¿Qué estrategias concretas aplican para retener a los colaboradores clave, especialmente aquellos altamente calificados o con potencial de liderazgo?
3. ¿Qué estilo de liderazgo predomina en su institución y cómo impacta en el clima laboral y en la gestión del talento?
4. ¿Cómo se detectan y potencian a los colaboradores con potencial de asumir roles de liderazgo futuro? ¿Existe algún programa de liderazgo interno?
5. ¿Cómo manejan las tensiones, los conflictos interpersonales o las crisis internas en relación con el talento humano, manteniendo la cohesión institucional?

**Pregunta transversal final para reflexión (***Proponer una para cada bloque***):**

Desde su experiencia, ¿cuáles son tres principios o lecciones fundamentales que un futuro directivo debería tener claros para gestionar eficazmente el talento humano en una institución educativa?