

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

“Nuevos Tiempos, Nuevas Ideas”

FACULTAD DE EDUCACIÓN

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN

PRIMARIA

ASIGNATURA: GESTIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS

TÍTULO: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL TALENTO

HUMANO”

PRESENTADO POR:

CHILE CASTILLO, SOLANGE OLGUITA

LIMA – PERÚ

**2017 - 2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios creador, por colocarme en el momento preciso para alcanzar este paso, a mis padres y hermanos quienes fueron y serán mi apoyo para lograr mis metas.

## PRESENTACIÓN

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional Titulado “**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**”, se ha elaborado para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria en la Especialidad de Educación Primaria.

Hablar de administración y gestión, recursos de una empresa u organización en general, va más allá de simples puntos conceptuales, jerárquicos y operacionales, años atrás se tenía una visión distinta de administración a la ahora moderna y modificada administración o gestión administrativa en cualquiera interviene los más importante el personal de apoyo, sin embargo las concepciones sobre esto han surgido cambios para mejoras a nivel general en una entidad.

El presente trabajo de investigación está constituido por tres capítulos. El Capítulo I, hace referencia al marco conceptual de la gestión administrativa y los elementos, principios que la guían mostrando diferencias entre la gestión administrativa del talento humano tradicional y la gestión del talento humano en la administración moderna. El Capítulo II, explica lograr el desarrollo de la gestión del talento humano, donde intervienen los objetivos y sugerencias de diversos autores con relación a la gestión del talento humano. En el capítulo III, en este último capítulo se plantean las estrategias de de gestión para el talento humano en el país y enfocado hacia los actores de la comunidad educativa.

Se ha recurrido a la consulta de bibliografía lo que ha permitido obtener información pertinente la misma que seleccionada y sintetizada permite la presentación de este trabajo que presento al Jurado para su evaluación respectiva.

## RESUMEN

La investigación que presento busca demostrar los beneficios que aporta la gestión del talento humano para las personas, para las organizaciones.

Desvinculando el concepto antiguo de recursos humanos, como simple material sustituto para el ser humano, o simples entes que cumplir una función establecida y limitante.

El presente trabajo, mediante la búsqueda de información y análisis de la misma, muestra el uso efectivo que tener las personas cuando se cumple una serie de procesos que buscan beneficios a nivel individual y por ende a toda la organización.

Plantea además, estrategias, objetivos y principios para poder aplicar y desarrollar la gestión del talento humano direccionado al ámbito educativo y a los actores de la comunidad educativa.

Llegando así concluir que la gestión del talento humano en los docentes y alumnos dentro de la institución educativa genera mayores oportunidades para el desarrollo de las competencias.

**Palabras claves:** recursos humanos, talento humano, gestión, habilidades, administración.

## INDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
PRESENTACIÓN .....	iii
RESUMEN .....	iv
ÍNDICE.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.....</b>	<b>1</b>
1.1    Definiciones de Gestión.....	1
1.2    Tipos de gestión .....	3
1.3    Fundamentos teóricos de la administración.....	3
1.3.1    Planificación .....	5
1.3.2    Organización.....	6
1.3.3    Dirigir .....	6
1.3.4    Controlar.....	6
1.4    Administración Educativa.....	6
1.4.1    Objetivo de la administración educativa .....	8
1.4.2    Principios de la administración educativa. ....	8
1.5    Recursos Humanos.....	9
1.6    Talento humano .....	10
<b>CAPITULO II:DESARROLLO DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>12</b>
2.1    Concepciones de la gestión del talento humano. ....	12
2.1.1. Nuevas funciones de la gestión del talento humano. ....	13
2.2    Aspectos a identificar para la gestión del talento humano.....	14
2.2.1    Conocimiento.....	14
2.2.2. Habilidad .....	14
2.2.3. Juicio. ....	14
2.2.4. Actitud.....	15
2.3    Objetivos de la gestión del talento humano. ....	16
2.4    Importancia de la gestión del talento humano. ....	18
<b>CAPÍTULO III: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EDUCACIÓN.....</b>	<b>20</b>
3.1    Antecedentes de la gestión del talento humano en Perú.....	20

3.1.1. Objetivo de la Escuela de Talentos La Escuela de Talentos es una experiencia .....	21
3.1.2. Metodología del Proceso de Aprendizaje en la Escuela de Talentos.....	21
3.2 Gestión del talento humano docente .....	22
3.3 La Gestión del Talento Humano en el ámbito Educativo. ....	23
3.4 El desarrollo del talento humano desde el enfoque por competencias. ....	23
CONCLUSIONES.....	24
SUGERENCIAS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	27

## **CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES**

### **1.1 Definiciones de Gestión.**

Para la Real Academia Española, la palabra gestión abarca dos significados: acción y efecto de gestionar, y acción y efecto de administrar. (RAE).

La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado. (Ramírez, 2005, p. 14).

“conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica” (Fajardo, 2005).

La gestión estrechamente conceptualizada se asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de la división del trabajo

(Martínez Nogueira, 2000, pág. 11).

Lo esencial de los conceptos administración y gestión está en que los dos se refieren al proceso de planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar, (Restrepo González, El concepto y alcance de la gestión tecnológica, 2010).

La definición de Salgueiro (2.001, pg 24-30) hace referencia con la palabra acción

El lograr objetivos que tengan una secuencia y programados anteriormente.

El concepto de gestión hace hincapié en administrar un bien, una persona, etc Por ello decimos que gestionar es llevar a cabo diligencias o actividades, o acciones que contribuyen con una operación comercial o de un deseo que se requiera. Administrar, nos da la idea de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Podríamos mencionar que gestión, es el conjunto de acciones que pueden lograr dar solución a un problema, o proyecto, y esta acompaña o va muy relacionada con la idea de dirección o dirigir un negocio.

La gestión, tiene como objetivo primordial lograr el aumento de resultados positivos de una empresa, lo cual va a depender de cuatro pilares fundamentales para conseguir que los objetivos, metas o propósitos trazados se obtengan.

Se considera que uno de estos pilares fundamentales sería la estrategia, que es el conjunto de tácticas, logística, o maniobras trazadas, que deben emplear la empresa o institución para solidificar actividades y efectuarlas de manera positiva.

Para luego tener las acciones que promuevan los principios valorativos de la empresa y el sentido de esta en los logros de los colaboradores premiados por sus resultados. A este segundo pilar es fundamental incorporar el siguiente, la estructura que viene a ser las actuaciones para incentivar la colaboración o cooperación donde se intente

incorporar los conocimientos y ubicar a los colaboradores mejor calificadas para el puesto marcado.

Por último, se puede considerar la ejecución en la gestión, la cual implica decidir oportunamente , para contribuir en el crecimiento y bienestar de la empresa los miembros colaboradores.

## **1.2 Tipos de gestión**

En las indagaciones encontramos distintos tipos de gestión, los cuales se orientan a los conceptos antes mencionados.

La gestión Social, hace referencia a construcción de espacios donde se fomente la interacción de los diferentes miembros de la comunidad.

La gestión de proyectos tiene como rol de organizar los recursos humanos, materiales y económicos para lograr concretar un trabajo en un tiempo establecido.

La gestión del conocimiento, hace referencia a la transmisión de conocimientos y al aprendizaje por experiencias entre los miembros, el cual genera integración dentro de una misma empresa, o institución.

Finalmente encontramos la gestión ambiental, la cual engloba el conjunto de actividades dirigidas hacia regulación del sistema ambiental con relación a un desarrollo sostenible y una calidad de vida óptima.

## **1.3 Fundamentos teóricos de la administración.**

Podríamos mencionar que la idea de organización viene desde los inicios de la humanidad en el plano espiritual, para acercarnos más a este ejemplo podríamos mencionar al imperio incaico, donde se establecieron leyes, manejo de dinero, impuestos, se establecieron conceptos de autoridad, se dividieron en diferentes grupos para realizar trabajos para el bienestar de toda la comunidad.

Se entiende al termino administracion, al procedimiento de hacer que las acciones o actividades se realicen con eficiencia y eficacias, las cuales llevaran a cabo un grupo de personas. (Robbins y De Cenzo,2009 pg 6-10)

Por lo que se puede determinar que la administracion, se encuentra vinculada con el trabajo que ejecutan cada uno de los colaboradaores sumado a los recursos que se requieren de esta manera llegar a lograr los objetivos ya trazados.

Los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficaz y eficiente” (Bateman y Snell, 2009 pg 9)

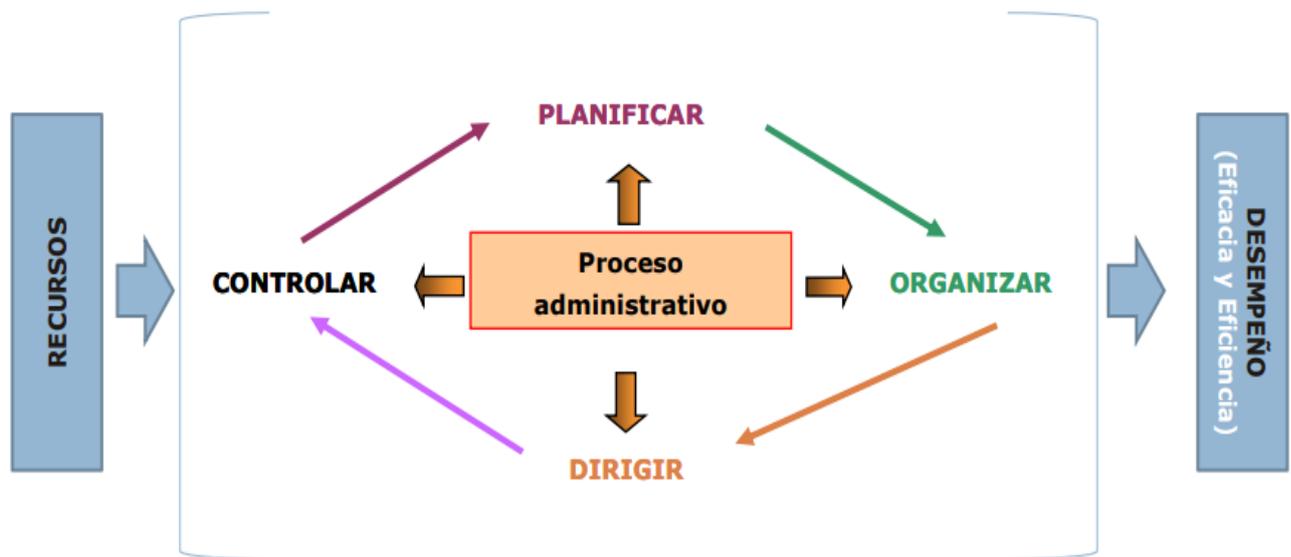
“la administración es la planeación, organización, dirección y control de recursos humanos y de otra clase, para alcanzar con eficiencia y eficacia las metas de una organización” (Jones y Jorge, 2010 pag, 5)

Podemos considerar varios conceptos de adminisitración, por lo que debemos tener en cuenta que hay palabras fundamentales que se repiten en los diferentes conceptos como lo son, eficacia y eficiencia.

Los propios autores mencionados, definen estas palabras. “Eficacia es hacer algo correctamente, para alcanzar metas.(Robbins y De Cenzo, 2009 pg 6-10).

“ser eficiente significa alcanzar metas , con el menor desperdicio de recursos, es decir, emplear de la mejor manera, tiempo, dinero, materiales y las personas. (Bateman y Snell, 2009 pg 9).

El ingeniero Civil Henri Fayol, en su libro “Administración general e industria”, menciona cinco actividades básicas que intervienen en la administración, estas son: planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar. Actualmente se considerar sólo cuatro procesos, planificar, organizar, dirigir y controlar.



Fuente: fundamentos de la administración, Mg. Elva Gallardo

En el gráfico se identifican las cuatro funciones de la administración moderna, sin embargo estas son diferentes pero no independientes, se considera que tienen estrecha relación entre sí, ya que no se puede avanzar al siguiente proceso sin haber iniciado el anterior.

### 1.3.1 Planificación

La planificación tiene como sinónimos de trabajo, definir metas, establecer estrategias, objetivos, elaborar un plan de acción para la ejecución de los resultados, dentro de sus actividades implica el ¿Qué haer? , ¿Cómo hacerlo? Y ¿Para qué hacerlo?.

Antiguamente se consideraba en las organización, este primer paso como un proceso netamente jerárquico, donde los altos cargos planificaban las estrategias a seguir, en la administración moderna se considera a esta función un paso no solo único y primordial de la alta gerencia, si no también, de todos los niveles y colaboradores de la organización que planifiquen sus actividades.

### **1.3.2 Organización**

Se refiere a la manera de colocar tareas, dar responsabilidades planteando recursos y sus planes de trabajo delineados de tal manera que puedan relacionarse con cada uno de los colaboradores.

### **1.3.3 Dirigir**

La palabra como tal presenta sinónimos como orientar, guiar y motivar, haciendo referencia a la actuación de cada uno de los colaboradores con el fin de que logren alcanzar las metas y el desarrollo de sus capacidades.

Anteriormente la base para dirigir se relacionaba con la función de mandar, ordenar supervisar de manera imperativa y con uso de poder.

En la actualidad esa función se vincula de manera directa con la motivación hacia los colaboradores para que alcancen sus objetivos y sumen a la institución.

### **1.3.4 Controlar**

La siguiente función implica vigilar la actuación de los colaboradores y sus respectivas actividades, para que ellas se adapten al plan de trabajo indicado en el primer paso.

## **1.4 Administración Educativa**

Es un proceso integrado por medio del cual se traza una política educativa encaminada al logro de los fines claramente determinados, con base a los requerimiento del centro poblado, Es un sistema en el que cada pieza, forma parte importante relacionandose con las demás.

La Administración educativa ofrece determinadas funciones que estan direccionadas al brindar un servicio de tipo educativo, pero al mismo tiempo eficiente.

Consiste en lograr los metas con la ayuda de todos los participantes. Como parte de un proceso continuo y con sistemas para aplicar las acciones. (Castillo, 2000)

Diversos autores establecen que la Administración educativa se indica como concepto a la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las acciones que se desarrollan en las organizaciones educativas, las cuales tienen la finalidad de promover capacidades y el desarrollo de los docente; tratando de organizar las actividades de los diferentes miembros y el uso de los diferentes recursos para lograr alcanzar el nivel de estandar curricular definida por la institución educativa.

La administración educativa como ciencia, da los protocolos para planear, organizar, dirigir y evaluar los procesos y funciones de los integrantes de la comunidad educativa. Su objetivo a estudiar en específico con las instituciones educativas y su incorporación global.

Según Hernandez, la administración educativa es el saber aplicar y llevar a la practica, los principios y teorías sobre el manejo de una organización educativa.

La Administración Educativa tiene como encargatura, la administración del currículo, que presenta las bases en determinado paradigma educativo. Lo que establece que la disciplina debe encontrar el paradigma administrativo coherente con los objetivos curriculares del paradigma educativo presente.

Por lo tanto podemos establecer que la administración educativa es una disciplina que busca dirigir distribuir y asignar de manera ordenada y uniforme los recursos materiales, económicos, humanos, tecnológicos y académicos en una institución educativa con el fin de lograr las metas trazadas.

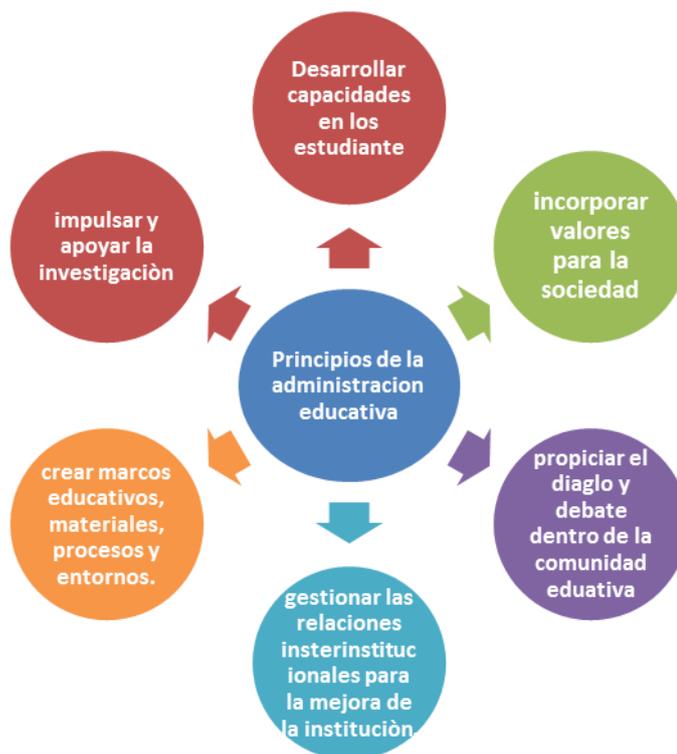
### 1.4.1 Objetivo de la administración educativa

La administración educativa busca diversos objetivos en relación a los diferentes colaboradores de la comunidad educativa. Aunque podemos establecer como objetivo principal general que la administración educativa, es facilitar el proceso de aprendizaje–enseñanza, mediante la potenciación de los recursos pedagógicos, tecnológicos, financieros, humanos de la institución. Para poder alcanzar de una manera efectiva este objetivo es necesario designar tareas como:

- Desarrollar, relaciones entre la escuela y toda la comunidad educativa
- Proponer y programar, planes de estudios en beneficio de los estudiantes
- Gestionar en los diferentes recursos utilizables, en la organización de la escuela

### 1.4.2 Principios de la administración educativa.

Tomando como referencia el pacto mundial de las naciones unidas (UN Global compact) se muestran seis principios de la administración educativa.



La evolución de las habilidades y competencias de los alumnos, hace referencia a formar futuros egresados con con capacidades holísticas que puedan ser de apoyo sustentable para la comunidad y sociedad en general .

Incorporar valores en la sociedad, en los planes de estudios y actividades académicas la responsabilidad social que debe tener los estudiantes.

Impulsar y apoyar la investigación, comprometiéndose con una investigación conceptual.

Gestionar las relaciones interinstitucionales, interactuando con otros miembros de la comunidad, y compartir conocimiento ampliando desafíos y responsabilidad social.

Contribuir con el dialogo y el debate en la comunidad, entre los educadores y los demás actores de la comunidad educativa, logrando estrechar lazos que generan la responsabilidad del compromiso social y global de la sostenibilidad.

### **1.5 Recursos Humanos.**

Los departamentos de recursos humanos que reemplazan a los antiguos departamentos de relaciones industriales. Se inicio el proceso de búsqueda o selección. La ARH es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que infl uyen en la efi cacia de los trabajadores y de las organizaciones Eric Sundstro (1994)

La ARH esta encargada a la evaluacion en todos los aspectos, de nuestros colaboradores en una empresa. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, ya que hacen posibles la selección del personal y demás a fines. Terry Beher y John Newman(1999)

Para Dessler (2001, p 2) la administración de recursos humanos viene a ser las diferentes políticas que se necesitan ejctutar para lograr lo que se quiere sacar de los empleados y asi estos rindan de mejor manera.

Los concepto de administración de recursos humanos anteriormente mencionados, tienen similitudes, identifican al área, administración de los RR.HH basandose en el ser humano como la pieza irremplazable dentro de una organización. Los conceptos sobre RR.HH anteriormente se le podrían considerar un área tradicional, y de corte operacional para la compañía.

Según Chivenato, podemos encontrar 3 significados de RH:

- **Los RH como función o departamento.** Viene a ser un departamento que funciona para prestar servicios dentro del sistema de selección del personal.
- **Los RH como un conjunto de prácticas de recursos humanos.** Viene a ser las diferentes maneras en la que la empresa, determina el reclutamiento de su personal.
- **Los RH como profesión.** Hace referencia a la persona indicada para elaborar los planes con los que se van a trabajar dentro del departamento de recursos humanos. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.

## **1.6 Talento humano**

Es una visión proyectada del potencial humano a futuro, es decir la idea de sustentabilidad manifestada en el desarrollo individual de la persona en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas e integradas de modo sinérgico al desarrollo organizacional". (Louffat,2012, pág. 03).

Es el proceso proactivo de planear, organizar, dirigir y controlar los fundamentos técnicos, metodologías y/o prácticas especializadas de reclutamiento selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones para desarrollar de

forma sinérgica e integrada la salud espiritual, la salud emocional, la salud racional y la salud fisiológica de los trabajadores y de la institución en su conjunto. (Louffat, 2012, pág. 03)

Teniendo en cuenta los conceptos descritos con anterioridad sobre la administración de recursos humanos, hoy por hoy considerando una administración moderna se ha colocado otro nombre de Área de RR.HH pasado a llamarse Área del Talento Humano o administración del talento humano.

Por lo que podemos señalar que recursos humanos (RH) dentro de una empresa se puede considerar que es el área que sufre más cambios. Como se puede observar son tantos y no pocos cambios que hasta el nombre le cambió. Se puede observar hoy en día que las empresas han ido sustituyendo el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas. Todos estos cambios y nuevos nombres nos indica un surgimiento nuevo del espacio y su configuración en campo.

## **CAPITULO II:DESARROLLO DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO**

### **2.1 Concepciones de la gestión del talento humano.**

En la era del conocimiento aparecen los equipos de gestión del talento humano, que reemplazan a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se designan a los gerentes de línea de toda la organización siendo ellos los administradores de recursos humanos, y las tareas operativas y burocráticas que no son importantes se transfieren a terceros por medio de la subcontratación.

Los grupos de gestión de talento humano se liberan de las actividades operativas y se concentran en lograr asesoría localizada, de esta manera el área puede realizar actividades estratégicas de orientación global, de cara al futuro y al destino de la institución y de sus colaboradores. Los individuos dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se transforman en agentes activos e inteligentes que contribuyen en la administración de los demás recursos de la organización.

A los colaboradores actualmente se les considera incorporados a la organización por la toma de decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados

debidamente negociados y que incentivan al cliente con la intención de satisfacer sus requerimientos y sus expectativas.

### 2.1.1. Nuevas funciones de la gestión del talento humano.

Ulrich5 comenta que, para crear valor y lograr resultados, un área de recursos humanos debe ubicar no sólo las actividades del trabajo a realizar, sino también las metas y resultados que le permitan designar las funciones y actividades a las personas de la organización. Este enfoque va de lo estratégico a largo plazo a lo operativo de corto plazo. Los profesionales de recursos humanos deben aprender a ser tanto estratégicos como operativos y, simultáneamente, enfocarse en el largo y corto plazo. Las actividades se extienden de la administración de procesos (herramientas y sistemas de RH) a la administración del capital humano.

En el siguiente cuadro podemos ver los cambios que pasaron la administración de RH

ANTES	AHORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Especialización de funciones.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Transferencia de conocimiento y apoyo colaborativo.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Importancia en los medios y procedimientos.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Importancia en los objetivos y resultados.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Búsqueda de la eficiencia individual.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Búsqueda de la eficiencia de la organización global.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Administrar recursos humanos.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asesorar la administración con las personas.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hacer las actividades solo(a).</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Apoyar en las actividades a los gerentes y demás equipos de trabajo.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Importancia en controlar las operaciones.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Importancia en la libertad y</b></li> </ul>

	<b>participación.</b>
--	-----------------------

Ultimamente, administrar el talento humano ha tomado gran relevancia para poder encaminar mejor todo tipo de instituciones. Por lo tanto, debemos tener claro que contar con colaboradores no establece que todos tengan talento. ¿Cuál es la diferencia entre colaboradores y talentos?.

Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre todo colaborador es un talento. Considerando que para lograr tener un talento, el colaborador debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore. Hoy por hoy se puede establecer que el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

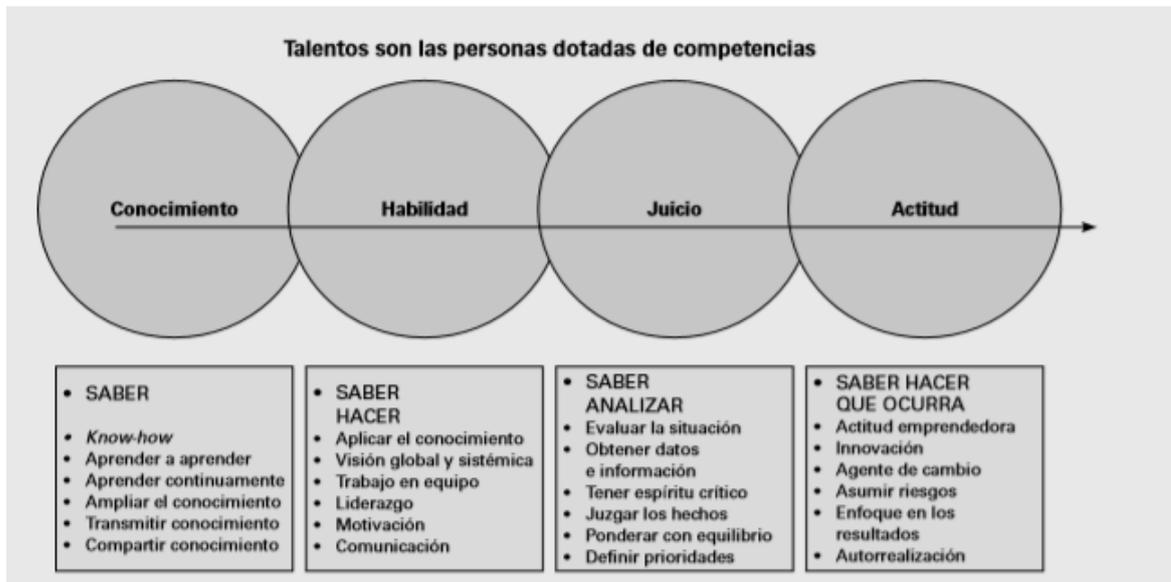
## **2.2 Aspectos a identificar para la gestión del talento humano.**

**2.2.1 Conocimiento.** Implica el saber. Lo que significa el resultado de aprender a aprender, de forma continua.

**2.2.2. Habilidad.** Significa el saber hacer. Para lo cual utilizamos y aplicamos el conocimiento, de esta manera podemos resolver diferentes problemas o situaciones, para crear e innovar. Dicho esto, la habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

**2.2.3. Juicio.** Conlleva a tener que analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

**2.2.4. Actitud.** Establece lo que se debe saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora nos ayuda alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva al ser humano a alcanzar la autorrealización de su potencial.



Fuente: Gestion del talento humano tercera edicion por Chiavenato 2002

### 2.3 Objetivos de la gestión del talento humano.

Según el Chivenato (2004, pg 38-41) propone los siguientes objetivos a perseguir en la gestión del talento humano.

Las personas aumentan o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización, a partir de cómo sean tratadas. Pueden ser fuente de éxito y también de problemas. Es mejor tratarlas como fuente de éxito. Para alcanzar los objetivos de la administración de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

Hace referencia a los colaboradores los cuales se desempeñan con eficacia y eficiencia en la organización procurando alcanzar objetivos de acuerdo a su misión.

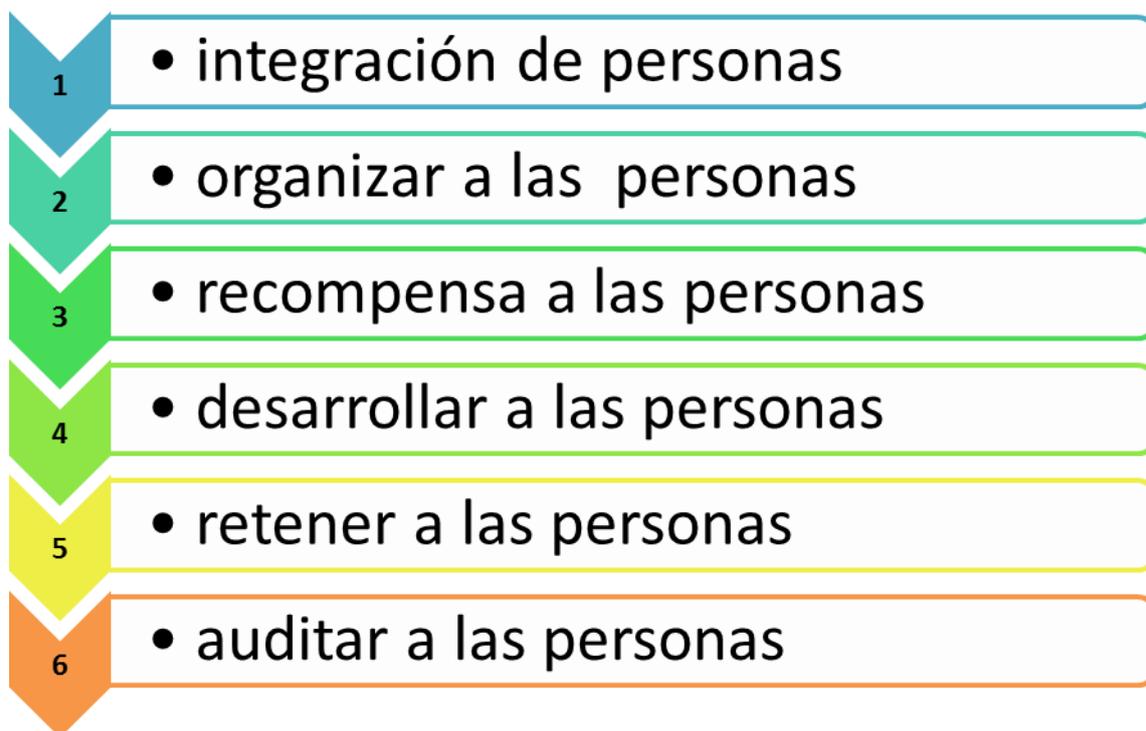
Proporcionar competitividad a la organización. Es el poder desarrollar capacidades o aplicar las habilidades en el trabajo en equipo, consiguiendo que las fortalezas de los colaboradores sean más beneficiosas y productivas para la organización.

Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas. Un punto importante para lograr que los trabajadores modelos sigan aportando no solo con conocimiento, sino también con su ejemplo para los demás, es el capacitar al personal de manera continua, y otorgar reconocimientos no necesariamente financieros. Implica un clima justo y amigable.

Aumentar la autoactualización y la satisfacción de las personas en el trabajo

Supone que las personas deben sentirse identificados con el trabajo que realizan y la prueba de esto será en su bienestar y en lo felices que pueden realizar sus actividades diarias que llegan a ser monótonas, sin embargo si el clima laboral es favorable y con equidad, donde se les muestre apoyo en su fortalezas esto generará que la productividad sea de mayor beneficio para la empresa.

Chivenato también nos propone seis procesos dinámicos e integrados para la gestión del talento humano, el cual está basado únicamente en las personas.



Integrar nuevas personas o colaboradores a la empresa, implica el reclutamiento responsable y la selección de las mismas.

Organizar a las personas, diseñar y designar las labores que estas personas realizarán en la empresa, acompañado de orientación y seguimiento de su desempeño.

Recompensar a las personas, supone los incentivos para las personas de acuerdo a su desempeño.

Desarrollar a las personas, capacitar para aumentar el desarrollo profesional y personal, se relaciona con la formación, desarrollo de sus competencias y su aprendizaje.

Retener a las personas, propiciar condiciones laborales y psicológicas satisfactorias para el desarrollo de las actividades.

Auditar a las personas, dar seguimientos a las actividades de las personas, y evaluar sus resultados.

#### **2.4 Importancia de la gestión del talento humano.**

Como lo ya antes mencionado, los recursos humanos es un elemento necesario cumplir los objetivos trazados en las organizaciones o instituciones, sin embargo el talento humano deja de ser un recurso donde solo el personal cumple metas individualistas.

Gestionar el talento humano, es un verdadero reto en las organizaciones, ya que se toma al personal como apoyo colaborar e indispensable para la empresa.

El talento humano implica en el administrador y la empresa en sí, impulsar a los colaboradores a que no solo cumplan las metas o los objetivos establecidos por la empresa, supone más allá, el que el personal pueda desarrollarse como persona en un ambiente laboral cómodo donde se le brinde las herramientas para alcanzar objetivos personales y profesionales.

Supongamos un caso: en la empresa se necesitan a las personas para manejar varios sistemas y cargos en general en la administración, dentro de esta empresa ubicamos trabajadores que cumplen su rol de manera individual, las metas trazadas y el desempeño solicitado se está cumpliendo. El colaborador cumple con un horario, con una serie de actividades que cumple en su horario habitual, sabe que su labor beneficia en cierto departamento a la empresa, sin embargo observamos que su labor se ha limitado únicamente a su espacio de trabajo, se queda en la zona de confort, no desea postular a otra áreas porque sabe que en la que esta es bueno.

¿Cómo podríamos utilizar los conocimientos de esta persona, que realiza su labor de manera óptima para beneficio integral de la empresa?

Para las concepciones antiguas sobre recursos humanos, podrían considerar que si esta persona se desarrolla bien en su área, pues debería mantener su cargo y seguir apoyando a la empresa.

Para la administración moderna, se considera un verdadero reto motivar a ese personal a desarrollar sus demás talento en otras áreas y así poder compartir su experiencia para nuevos colaboradores, ¿qué gana la empresa? La empresa gana dos empleados eficientes y comprometidos con ella. El que pasa al nuevo cargo tomando un desafío y la persona que entra al cargo anterior, con conocimientos nuevos pero con la experiencia del que dejó el cargo. Esta pirámide puede continuar hacia arriba la empresa gana colaboradores eficaces y felices porque no solo producen para la empresa, si no también, ahora producen y se desarrollan profesionalmente.

Bajo lo mencionado podríamos decir que el propósito de la gestión del talento humano es conseguir personas que deseen contribuir con la organización compartiendo sus experiencias, estrategias para mejorar su efectividad y desarrollar sus capacidades y el de las demás personas.

## **CAPÍTULO III: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EDUCACIÓN**

### **3.1 Antecedentes de la gestión del talento humano en Perú.**

El Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP), programa presupuestal del Ministerio de Educación (MINEDU) “Una escuela que apuesta por el talento humano” lo que desea lograr es que la educación debe direccionarse al aprendizaje del estudiante considerando no necesariamente aspectos académicos, lo importante es que puedan fomentar los talentos de los alumnos.



Fuente: fondo nacional de desarrollo de la educación

### **3.1.1. Objetivo de la Escuela de Talentos es una experiencia educativa.**

Esta escuela, busca eliminar la distancia entre una educación pública y la privada, donde en cada una según la disposición económica, se puede encontrar mayor oportunidad para desarrollar las habilidades y capacidades artísticas y de exigencia en el mundo globalizado.

### **3.1.2. Metodología del Proceso de enseñanza en la Escuela de Talentos**

Escuela de Talentos se trabajan de acuerdo a los temas transversales, los cuales muestran a un alumno que presente ser un protagonista en la metodología, donde se trabaja con espacios en los que se colaboran unos con los otros, fomentando, un aprendizaje autónomo, la interrelación, mediante técnicas de diálogos y debates, el uso adecuado y para éxito de las Tics.

Los docentes establecen que esta metodología se acopla a la realidad de los estudiantes ingresantes y no al revés. El desarrollo de las sesiones de clase presenta una secuencia, donde se genera la motivación al alumno mediante, el como presentar el tema a tratar, formulando un planteamiento adecuado a la situación problemática, la cual debe presentar un conflicto cognitivo, usando las tics, mediante programas o aplicativos que ayudan a un aprendizaje dinámico y lúdico en las áreas de mayor conflicto, lo interesante de la escuela de talentos, es que se realizan pruebas de campo, donde lo que se busca en los alumnos es el uso de aplicativos digitales, planteamiento de problemas, formulación de hipótesis y resolución de las mismas, trabajando el nivel de argumentación. La evaluación es a través de diversas técnicas de evaluación que utilizan los docentes.

En desarrollo del talento humano en las escuelas involucra a todos los miembros de la comunidad educativa, , el docente cumple un rol importante ya que su trabajo debe

sobrepasar una visión netamente académica, se debe reconocer y atender todas dimensiones del estudiante. el trabajo del docente es activo, actualizado y creativo.

El enfoque por competencias en el que se desarrolla la educación, el desarrollo del talento humano en los docentes y estudiantes sería la mejor opción para el desarrollo por competencias,

### **3.2 Gestión del talento humano docente**

Aunque el objetivo primordial es enfocarse en el aprendizaje fondo y forma del estudiante, es necesario observar la gestión del talento en los docentes donde se desarrollen de manera responsable las competencias básicas y específicas como la identidad profesional, dentro de las competencias específicas es propio mencionar la capacidad de interpretación, saber orientar a los estudiantes transfiriendo del conocimiento a situaciones reales.

Según Cerna menciona que el talento humano dentro de una organización sobre todo en el campo educativo, hace referencia a todas las personas o participantes de la misma en todos los rangos jerárquicos. si nos referimos a poder generar que los docentes muestren sus habilidades, capacidades, destrezas y conocimiento para desarrollar las tareas en una organización, se debe considerar también a estos mismo, como entes con características propias de su personalidad, aspiraciones , metas, valores motivaciones y objetivos individuales.

Podemos mencionar a Chiaventano en su libro de la gestión del talento humano, la persona con sus habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos llegan a ser base principal de una organización, generando una nueva visión del talento humano.

Podemos concluir entonces, que el talento humano cumple un rol importante en el desarrollo y visión de las instituciones. Podríamos decir que gestionar el talento humano

dentro de las instituciones educativas, ha llegado a ser la clave para el éxito de las mismas,

Sin embargo es necesario promover una visión integradora en los docentes, donde se trabaja en base a propuestas metodológicas que sea funcional para el proceso educativo, una vez logrado esto, se podrá dirigir la gestión del talento hacia los resultados que se desea alcanzar.

### **3.3 La Gestión del Talento Humano en el ámbito Educativo.**

Hablar de la gestión del talento humano en la educación, se tiene que mencionar la calidad de la propia educación, reconociendo que los que resaltan son los docentes.

Es fundamental el papel que hacen los docentes, teniendo claro los estándares de su práctica, llevar programas de alta calidad para actualizarse, de esta manera se contribuye con el sistema de postulantes y la respectiva elección con respecto a los docentes y su desarrollo profesional con los requerimientos de la institución educativa.

La Unesco indica que en América latina todavía se encuentra en el proceso de transformación de sus sistemas educativos. Lo que permite a sus docentes tener una visión más enriquecedora sobre los proyectos innovadores, utilizando estrategias que alienten el espíritu del compromiso, el trabajo en equipo, la creatividad de los estudiantes y poco a poco el desarrollo de sus talentos.

### **3.4 El desarrollo del talento humano desde el enfoque por competencias.**

Sabemos que el enfoque por competencias, consideran puntos como la capacitación, entrenamiento y el aprendizaje organizacional, que establecen que las organizaciones logran su aprendizaje por intermedio de los docentes que aprenden, lo que muestra que el aprendizaje individual es primero que el aprendizaje organizacional.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** la idea de recursos humanos viene siendo tomando un cambio radical en los últimos años. Las organizaciones o instituciones necesitan estar en una búsqueda permanente de personas con talento para que hagan parte de sus organizaciones; y también se encargan de potenciar los talentos haciendo colaboradores más eficaces para la organización, que son determinantes para el éxito o el efectivo funcionamiento de la misma.

**SEGUNDA:** El talento es necesario para poder realizar efectivamente un sinnúmero de actividades en determinadas circunstancias de la vida, que se pueden presentar como situaciones aisladas o en acciones precisas; en las cuales es determinante una persona con el conocimiento necesario para poder ejecutar las labores pertinentes, con el objetivo de conseguir un resultado óptimo de la acción para la cual es necesaria la persona con el conocimiento

**TERCERA:** El rol que cumplen los actores de la comunidad educativa, es indispensable para el logro y desarrollo de futuros ciudadanos comprometidos con la

sostenibilidad global, los cargos directivos tienen la mayor tarea de identificar los retos, organizar las actividades y evaluar a los docentes en su formación y desempeño, dándole acompañamiento positivo para óptimos resultados.

CUARTA: Gestionar el talento humano en las organizaciones educativas, exige de los altos cargos directivos, planificación, organización, dirección, evaluación y control de los desempeños en bases a las competencias para los docentes y en el logro de la formación de los estudiantes.

## **SUGERENCIAS**

SUGERENCIA 1: Cambiar la visión de las organizaciones sobre el área de recursos humanos, donde se le considera como materia de trabajo sustituible.

SUGERENCIA2: Impulsar la gestión del talento humano en las organizaciones considerando a las personas como entes principales para el desarrollo y logro de los objetivos trazados por la organización.

SUGERENCIA 3 : Desarrollar el talento humano mediante actividades que involucren situaciones de retos o desafíos, donde se ponga a límite las habilidades de las personas y la actitud competitiva.

SUGERENCIA: 4 Considerar la gestión del talento humano dentro de las escuelas en primero formación a los docentes, identificando habilidades, destrezas y conocimientos los cuales pueden ser compartidos mediante la interacción de los demás colaboradores(docentes) para

beneficio de los estudiantes y de la misma institución educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Fuentes Bibliográficas:

Idalberto Chiavenato (2004) Gestión del talento humano , Mexico, Editorial:

AMERICANA EDITORE

Idalberto Chiavenato, Recursos Humanos (2004) Capital Humano das Organizações

Editoria: Atlas, São Paulo.

Alles, A. Martha. (2006.) Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias.

Talento Humano y Competencias. Buenos Aires Argentina: Ediciones Garnica s

Correa. Cecilia. (2005.) Administración estratégica y calidad integral en las

instituciones educativas. Bogotá, Colombia: Cooperativa editorial magisterio

Sanchez, E. (s.f) Despiece Del Currículo Del Sistema Educativo Español. Revista

Iberoamericana de Educación. 1-9. Recuperado de: <http://rieoei.org/deloslectores/368Sanchez>

Fernández, E. Martin. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes,

McGraw-Hill, España.

Robbins Stephen (2009) Fundamentos de la administración conceptos esenciales

Mexico Editorial Peardon.

Jones, Garet (2010) Administración contemporánea México, Editorial Mc Graw

Editorial.

Fernández (2010) Administración de empresas Madrid España, Editorial Tecnos

**Web:**

Peña Cabrera, Gianell, “Gestión Humana: La imagen del Servicio”

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/mar/gestiohumnaserv.htm>

Ulrich, Dave, citado en: Vidal Vecchini, Rebeca, “La Gestión Humana: Motor de la Competitividad en América Latina”,

[http://www.inia.gov.ve/docs/CIGEH\\_2005/RebecaVidal/vidalr](http://www.inia.gov.ve/docs/CIGEH_2005/RebecaVidal/vidalr)