

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimientos	2
Resumen	7
Introducción	8
Capítulo 1: Problemática y Objetivos	
1.1 Problemática	10
1.2 Preguntas de Investigación	11
1.3 Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
1.4 Descripción del ámbito de aplicación	12
Capítulo 2: Revisión de la Literatura	
2.1 Dirección estratégica de los recursos humanos	13
2.2 Evolución de la gestión del recurso humano por competencia	14
2.3 Modelos de gestión del recurso humano	16
a. Gestión por objetivos	
b. Gestión por competencias	
2.4 Definición de competencia y su desarrollo	18
2.5 Modelos de competencias	19
2.6 Beneficios de la gestión por competencias	20
2.7 Sistema actual de gestión del recurso humano en educación	22
2.8 Modelos nacionales de gestión directiva educacional del talento	24
a. Fundación Chile.	
b. Alberto Hurtado.	
2.9 Modelo de gestión del Talento	26
2.10 Investigaciones relacionadas	27
Capítulo 3: Marco Metodológico	
3.1 Etapas metodológicas del estudio	28
3.2 Tipo de investigación	28
3.3 Unidad de análisis	28
3.4 Técnica de recolección de información	28
3.5 Técnica de análisis de la información	29
Capítulo 4: Análisis y Resultados	
4.1 Categorización y análisis	30

Capítulo 5: Conclusiones y Sugerencias	77
Referencias Bibliográficas	81
Referencias Cibergráficas	82
Anexos	
Anexo 1: Carta focus group	85
Anexo 2: Preguntas focus group	86
Anexo 3: Transcripción respuestas de directivos en focus group	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	: Ventajas de procesos en gestión por competencias	21
Tabla 2	: Importancia y tiempo dedicado al recurso humano	31
Tabla 3	: Manejo del concepto “talento” en recursos humanos	35
Tabla 4	: Formas de selección del personal	38
Tabla 5	: Uso de perfiles profesionales basados en competencias	40
Tabla 6	: Visión de la institución y orientación al talento educacional	43
Tabla 7	: Formas de incentivo para perfeccionamiento el personal	47
Tabla 8	: Criterio utilizado para gestionar capacitaciones	50
Tabla 9	: Ventaja competitiva de la institución	53
Tabla 10	: Regularidad y forma de evaluación de los profesionales y técnicos	56
Tabla 11	: Optimización de competencias, habilidades y capacidades de técnicos y profesionales	59
Tabla 12	: Proceso de reclutamiento y selección de personal	62
Tabla 13	: Autonomía de los docentes en la institución	64
Tabla 14	: Medidas de promoción de autonomía	67
Tabla 15	: Rúbrica de niveles por competencias para la gestión del talento	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	: Modelo de Competencias	17
Figura 2	: Importancia y Tiempo Dedicado al recurso Humano.	31
Figura 3	: Manejo del Concepto “Talento” en Recursos Humanos.	34
Figura 4	: Formas de Selección del Personal.	37
Figura 5	: Uso de Perfiles Profesionales Basados en Competencias.	40
Figura 6	: Visión de la Institución y Orientación al Talento Educativo.	42
Figura 7	: Formas de Incentivo para Perfeccionamiento del Personal.	46
Figura 8	: Criterio Utilizado para Gestionar Capacitaciones.	50
Figura 9	: Ventaja Competitiva de la Institución.	52
Figura 10	: Regularidad y Forma de Evaluación de los Profesionales y Técnicos.	55
Figura 11	: Optimización de Competencias, Habilidades y Capacidades de Técnicos y Profesionales.	59
Figura 12	: Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.	61
Figura 13	: Autonomía de los Docentes en la Institución.	64
Figura 14	: Medidas de Promoción de Autonomía.	66
Figura 15	: Modelo de Gestión del Talento	69