

ÍNDICE GENERAL

	Página
Presentación	
CAPÍTULO I	
1.1 Problematización	11
1.2 Preguntas de investigación	12
1.3 Objetivos de investigación	12
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	
2.1 Dirección estratégica de los recursos humanos (DERH)	14
2.2 Gestión del recurso humano basado en competencias	16
2.2.1 Evolución de la gestión del recurso humano basado en competencias	17
2.2.2 Gestión del recurso humano basado en competencias en el ámbito educativo	18
2.3 Competencia: Enfoques y conceptualizaciones	20
2.4 Modelos de gestión del recurso humano	23
2.4.1 Gestión por objetivos y resultados	24
2.4.2 Gestión por competencias	24
2.4.3 Gestión del talento	25
2.4.3.1 Beneficios de la gestión del talento	27
2.4.4 Gestión por competencias	29
2.5 Modelos de competencias	31
2.5.1 Modelo funcional	31
2.5.2 Modelo conductual	32
2.5.3 Modelo constructivista	32
2.5.4 Modelo Holístico	32
2.6 Sistema de gestión del recurso humano en educación	33
2.6.1 Evaluación de competencias	33
2.6.2 Desarrollo de competencias	34
2.7 Modelos nacionales de gestión directiva educacional del talento	35
2.7.1 Modelo de competencias, Universidad Alberto Hurtado	35
2.7.2 Modelo de gestión de la Fundación Chile	36
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1 Metodología de la investigación	39
3.2 Tipo de investigación	39
3.3 Unidad de análisis	39
3.4 Técnica de recolección de información	40
3.5 Técnica de análisis de la información	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS	
4.1 Categorización y análisis	41
4.2 Modelo Gestión del Talento	74

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones del estudio	83
5.2 Sugerencias	84

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
-----------------------------------	----

REFERENCIAS CIBERGRÁFICAS	87
----------------------------------	----

ANEXOS

Anexo 1: Preguntas focus group	90
Anexo 2: Carta focus group	91
Anexo 3: Transcripción respuestas de directivos en focus group	92

INDICE DE TABLAS

	Página
TABLA 1: Cuadro comparativo entre RRHH y DERH	11
TABLA 2: Ventajas de la gestión del Talento	28
TABLA 3: Estudios posteriores a titulación de directores de Chile	35
TABLA 4: Dificultades de manejo y Falta de autonomía	42
TABLA 5: Desconocimiento e interpretación	44
TABLA 6: Selección RR.HH. e inamovilidad	47
TABLA 7: Administración RR.HH	49
TABLA 8: Orientación, Proyecto institucional y misión	51
TABLA 9: Perfeccionamiento, Tiempo y Recursos	55
TABLA 10: Perfeccionamiento	58
TABLA 11: Compromiso institucional y visión y misión institucional	60
TABLA 12: Instrumentos Ev., Metodología de Ev. Interna y Externa	63
TABLA 13: Optimización y desvinculación de RR.HH	66
TABLA 14: Selección de personal y dependencia de DAEM	68
TABLA 15: Libertad laboral	71
TABLA 16: Promoción de autonomía	72
TABLA 17: Rubrica de evaluación de desempeño directivo	76

INDICE DE IMÁGENES

	Página
Figura 1: Modelo de competencias de la organización	19
Figura 2: Proceso de gestión estratégica del talento	26
Figura 3: Modelo de competencias	30
Figura 4: RR.HH. / Tiempo	41
Figura 5: RR.HH. / Talento	44
Figura 6: Matriz de perfil de cargos directivos	46
Figura 7: Perfil basado en competencias /RR.HH	49
Figura 8: Metas institucionales / Talento	51
Figura 9: Motivación o incentivo al perfeccionamiento	54
Figura 10: Evaluación de perfeccionamientos	57
Figura 11: Ventajas competitivas y gestión de RR.HH	59
Figura 12: Evaluación desempeño	62
Figura 13: Optimización de habilidades, competencias y capacidades	66
Figura 14: Reclutamiento y selección	68
Figura 15: Espacios de autonomía	70
Figura 16: Autonomía docente	72
Figura 17: Modelo Gestión del Talento	74