

Revista Cognosis

ISSN 2588-0578

Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

ANÁLISIS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCO-MISIONAL “CRISTO REY” DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS

LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORES: Abraham Tiverio Romero Morales¹

Leoaysa Priscila Ortiz Delgado²

Karina Yadira Barrezueta Maldonado³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: abrahamromero2014@hotmail.com

Fecha de recepción: 07 - 09 - 2017

Fecha de aceptación: 23 - 10 - 2017

RESUMEN

La investigación en el Centro de Educación Básica Fiscomisional “Cristo Rey” de Esmeraldas sobre el “Análisis de la Administración del Talento Humano en el centro de educación básica Fisco misional “Cristo Rey” de la ciudad de Esmeraldas.”, tuvo como objetivo establecer las posibles tendencias para alcanzar altos niveles de calidad, y se propone un Modelo de Administración que organice de mejor manera los procesos, vigile permanentemente el buen desarrollo, donde esté inmerso un Plan de Selección y un Plan Estratégico de Fortalecimiento Institucional, para involucrar a todos los actores y apuntalar al objetivo del Centro Educativo. Con el desarrollo de esta propuesta se beneficiarán la Comunidad Esmeraldeña, los Directivos, personal Docente, Administrativo y de Servicio que laboran en la institución, porque permitirá elevar la calidad de servicio ofertado. La investigación reviste de gran importancia para las administraciones de instituciones educativas tanto en el posible diseño como la divulgación de estas. La investigación bibliográfica realizada reveló la interrelación del talento como también de los recursos humanos donde se genere el conocimiento, la innovación, y la responsabilidad para la integración de factores en la calidad de servicios administrativos.

PALABRAS CLAVE: administración; talento humano; educación básica.

¹ Licenciado. Magister. Facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica de Esmeraldas “Luis Vargas Torres”. Ecuador.

² Licenciada. Magister. Facultad de Ciencias Sociales y Estudio del Desarrollo de la Universidad Técnica de Esmeraldas “Luis Vargas Torres”. Ecuador. E-mail: po43814@gmail.com

³ Licenciada. Magister. Facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica de Esmeraldas “Luis Vargas Torres”. Ecuador. E-mail: kbarrezueta2@hotmail.com

ANALYSIS OF THE ADMINISTRATION OF HUMAN TALENT IN THE FISCO-MISIONAL BASIC EDUCATION CENTER "CRISTO REY" OF THE CITY OF ESMERALDAS

ABSTRACT

The present project of investigation has been realized in the Center of Basic Education Fiscomisional "Cristo Rey" of Emeralds on the "Analysis of the Administration of the Human Talent in the Center of Basic Education Fiscomisional "Cristo Rey " of the City of Emeralds", developed across the field investigation, applying survey to Family Parents, Executives, Personal Teacher, Administrative officer and of Service, which they work and are linked to the institution. This investigation there demonstrated a model of administration of the Human Talent, obsolete who opposite to the changes and requirements of the current world, is an obstacle to reach quality levels and undertakes the institutional competitiveness. With the aim to reach high quality levels, a Model of Administration proposes to organize of better way the processes and to monitor permanently the good development, where there is immersed a Plan of Selection and a Strategic Plan of Institutional Strengthening, to involve all the actors and to support to the aim of the Educational Center. With the development of this offer they were benefiting the Esmeralda Community, the Executives, personal Teacher, and Administrative officer and of Service, that work in the institution, because it will allow raising the quality of offered service.

KEYWORDS: administration; human talent; basic education.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la Administración del Talento Humano, se ha visto inmersa en cambios significativos que obliga a los Administradores de las Instituciones Educativas a adoptar nuevas estrategias, para hacer de sus empresas, instituciones con calidad en los servicios que ofertan.

Sin embargo en el Centro de Educación Básica Fiscomisional "Cristo Rey" se realiza una administración del talento humano, que no define claramente los procesos de ejecución, que no se considera parámetros importantes al momento de seleccionar un personal, que no se evidencia un plan estratégico donde se refiera al desempeño e integración de todos quienes laboran en la institución, aunque no es un tema que haya generado antecedentes de estudio, de hecho no se ha encontrado ninguno.

El proyecto de la investigación realizada considera de gran importancia indagar sobre "Repercusión de la Administración del Talento Humano en la calidad de servicio que brinda el centro de Educación Básica Fiscomisional "Cristo Rey" de la Ciudad de Esmeraldas", puesto que surgen desfases de conocimientos entre los estudiantes que pasan de séptimo a octavo año de educación básica, así

como también desajustes, individualización y obstrucción en el desarrollo de actividades por parte del personal.

El propósito de este estudio no solo fue realizar un análisis a estos factores, sino plantear una estrategia que mejore o resuelva la problemática, como es un “plan de Selección y Plan Estratégico de Fortalecimiento Institucional”, el mismo que está diseñado para ser desarrollado en ámbitos como la selección del personal, desempeño laboral, funciones de los cargos, capacitaciones e integración y fortalecimiento institucional.

En el transcurso del siglo XX las organizaciones pasaron por tres etapas distintas. La era de la industrialización clásica: Abarca el periodo entre 1900 y 1950. La estructura organizacional típica de este periodo se caracteriza por el fenómeno piramidal y centralizador, el modelo burocrático, la centralización de las decisiones en la alta dirección. Las personas eran consideradas recursos de producción, junto con otros recursos como máquinas, equipo y el capital.

La era de la industrialización Neoclásica: De 1950 a 1990. Se inicia a finales de la segunda guerra mundial. El mundo empezó a cambiar rápidamente el antiguo modelo burocrático y piramidal, resultado lento y demasiado rígido frente a los movimientos que se producían en el ambiente. La vieja concepción de relaciones industriales fue sustituida por la nueva visión de administración de recursos humanos. Las personas fueron concebidas como recursos vivos y no como factores inertes de producción.

De acuerdo al último estudio “Creating People Advantage” realizado por la Boston Consulting Group, de la que forma parte la Asociación de Gestión Humana de Ecuador (ADGHE), las tendencias globales del Talento Humano para el período 2012-2014 se enfocaron en el gerenciamiento de talentos, mejorar e impulsar el desarrollo de liderazgo y planificación estratégica de la fuerza laboral (BGG, The Boston Consulting Group, Fundada en 1963, Boston MA 02109, USA)

Hasta hace algunos años era difícil concebir a las Unidades Educativas como una organización. Sin embargo, hoy existe una fusión entre el comportamiento organizacional y su aplicación en los modelos de administración educativa moderna. Por tal razón se debe aplicar los procesos como cualquier empresa, iniciando por el reclutamiento del personal que empieza con una fase de preselección por medio de la observación y la entrevista previa, para conocer datos generales de la persona; el análisis realizado es en base a los datos que la persona presenta en la hoja de vida, pues no todos los que aplicaron tienen los elementos que busca la institución. Finalmente se procede a la ubicación y asignación de carga horaria del personal de acuerdo al perfil que presente, una vez contratado se hace un seguimiento por observación del desarrollo de las actividades.

En el Centro de Educación Básica Fiscomisional “Cristo Rey”, no se recluta al personal, para considerar las competencias requeridas en el área y los lineamientos institucionales, por ello es que se observa, o trae como

consecuencia la Obstrucción del normal desarrollo de las actividades y tergiversación del proceso de formación de los estudiantes, arrojan resultados negativos que se reflejan en el servicio ofertado a la comunidad, estudiantes que pasan de séptimo a octavo año de educación básica, siendo de la misma institución, presentan vacíos académico, especialmente en asignaturas como Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

DESARROLLO

Por estas razones, el Centro de Educación Básica Fiscomisional “Cristo Rey”, requiere de un profundo análisis de la administración de su personal, en lo que tiene que, a la Inexistencia de políticas internas para la evaluación y control del desempeño laboral del personal, con el propósito que no se provoquen Individualización en la operación de los procesos por parte del personal y se pueda brindar un servicio de calidad. Actualmente, la gestión del talento humano es una de las áreas más importantes de la organización, esto ha causado que las empresas enfoquen esfuerzos mayores en las áreas de gestión del talento humano, creando así cada vez más un capital humano con mayores áreas de especialización y con mayores destrezas personales. (Ureña Priscila, Escuela de Organización Industrial, El talento Humano como Ventaja Competitiva, Madrid, 2013)

Talento Humano

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia “El talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”⁴.

Procesos de Administración

Las viejas definiciones que usan 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, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. (Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Edición Popular 2001)

Para desarrollar la administración del Talento Humano es fundamental considerar procesos tales como:

- Selección y contratación
- Inducción

⁴ Talento Humano. <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>

- Nómina y Control
- Evaluación
- Capacitación
- Selección

En este orden de ideas el proceso de selección y contratación consta de:

- Identificación de necesidades
- Reclutamiento de candidatos
- Aplicación de pruebas de selección (sicotécnicas, de personalidad, competencias laborales)
- Entrevista: se realiza en dos etapas, el primero de orden académico con el director del programa y la segunda, con el personal de talento humano.

Inducción. Este proceso está orientado a facilitar la integración entre el individuo y la Institución, con el fin de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

El programa de inducción tiene por objeto familiarizar al personal de la Institución, tanto fijo como nuevo, con los valores, misión, visión, objetivos, reseña histórica, políticas, normas, servicios que se prestan, estructura organizativa, beneficios; y toda aquella información necesaria para la identificación del empleado con la Institución. (KOONTZ, Harol y WEIRICH, Heinz, "Administración". Una perspectiva Global, 12^a edición, Editorial Mc GraW Hill, México, 2004)

Nómina y Control

Recepción de novedades de personal provenientes de las áreas de Gestión Humana.

Registrar, revisar, liquidar, y pagar las nóminas y/o liquidaciones de prestaciones sociales parciales o definitivas.

Entregar a Contabilidad los soportes de los descuentos efectuados a los empleados en la nómina, con el fin de que sea girados a las diferentes entidades financieras.

Informar al personal a los correos institucionales y/o personales, el detalle de las consignaciones efectuadas en sus cuentas de nómina.

Liquidar, generar archivo plano, y pagar a través del operador de información, la planilla Integral de Aportes a la Seguridad Social.

Informar al personal a los correos institucionales y/o personales, los certificados de los aportes efectuados a la seguridad social.

Entregar reporte mensual resumen a Contabilidad, de los pagos efectuados para efectos de conciliación Bancaria.

Conciliar con las Entidades de Salud y Fondos de Pensión, las deudas presuntas, con el fin de garantizar que la Institución se encuentra a paz y salvo por conceptos de aportes.

(KOONTZ, Harol y WEIRICH, Heinz, “Administración”. Una perspectiva Global, 12ª edición, Editorial Mc GraW Hill, México, 2004,)

Importancia del Talento Humano

“La participación activa del Talento humano en la actualidad es de vital importancia, ya que este depende la evolución y competitividad de una empresa, por medio de la capacitación se rompen paradigmas para el logro continuo y un aprendizaje participativo.” (BARRETO Erika, Importancia del Talento Humano en la Empresa de Hoy, Colombia, 2012 junio)

Administración

Es el proceso de diseñar un ambiente con el objetivo de lograr, en forma eficiente, las metas seleccionadas, lo que implica que de alguna manera se utilizan todos los recursos disponibles para el logro de los objetivos de la organización.

“La administración es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos.” (Henry Sisk Mario, *Administración y Gerencia de Empresas*, Saber 1982)

Frederick Taylor (1856 – 1912). Se reconoce a Taylor como el “Padre de la administración científica”. Su preocupación primordial fue aumentar la eficiencia en la producción, no sólo para disminuir los costos y aumentar las utilidades, sino también para hacer posible una remuneración más alta para los trabajadores. Sus principales seguidores fueron Gantt y los esposos Gilbreth.

Henry L. Gantt (1861 – 1919). Conocido por su desarrollo de métodos gráficos para describir planes y hacer posible un mejor control administrativo. A la larga, esto condujo a la Gráfica de Gantt⁵precursora de la Técnica de Evaluación y Revisión de Programas (PERT)⁶.

Frank y Lillian Gilbreth (1868 – 1924 / 1878 – 1972). La aplicación de los principios de la administración científica, en primer lugar es necesario considerar a los trabajadores y comprender sus personalidades y necesidades.

⁵ Fue [Henry Laurence Gantt](#) quien, inventó es herramienta en 1917 y entre 1910 y 1915, popularizó este tipo de diagrama en Occidente. Es una herramienta que le permite al usuario modelar la planificación de las tareas necesarias para la realización de un proyecto.

⁶ El método Pert es una técnica que le permite dirigir la programación de su proyecto. El método PERT consiste en la representación gráfica de una red de tareas, que, cuando se colocan en una cadena, permiten alcanzar los objetivos de un proyecto. Fue diseñada por la marina de los Estados Unidos para permitir la coordinación del trabajo de miles de personas que tenían que construir misiles con cabezas nucleares POLARIS.

Henri Fayol (1841 – 1925). Es quizás el verdadero padre de la teoría moderna de la administración. Enumeró 14 principios que son los siguientes:

- División del trabajo
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina
- Unidad de mando
- Unidad de dirección
- Subordinación del interés individual al general
- Remuneración
- Centralización
- Cadena escalar
- Orden
- Equidad
- Estabilidad en el puesto
- Iniciativa
- Espíritu de equipo

Inducción

Este proceso está orientado a facilitar la integración entre el individuo y la Institución, con el fin de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

El programa de inducción tiene por objeto familiarizar al personal de la Institución, tanto fijo como nuevo, con los valores, misión, visión, objetivos, reseña histórica, políticas, normas, servicios que se prestan, estructura organizativa, beneficios; y toda aquella información necesaria para la identificación del empleado con la Institución. (Koontz, H. Y Weirich, H. 2004)

Administración Educativa

“La Administración Educativa, es la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades de las instituciones educativas”.

“La administración educativa eficiente mejora los procesos administrativos y gerenciales, eleva su calidad de gestión y satisface las necesidades y expectativas de los usuarios. En la actualidad, la administración educativa maneja planes, programas, proyectos, presupuestos, modelos, mapas, sistemas, estrategias, personal, docentes, alumnos, infraestructura, materiales, equipo, comunicaciones y otros, con lo cual tratan de asegurar el logro de los objetivos y la maximización de los resultados en las instituciones escolares.” (Salvador, O.B.)



Figura 1. Funciones de la Administración Educativa

Fuente: site web Ministerio de Educación del Ecuador

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc. (Figura 2)



Figura 2. Principales Actores de la Administración en los Centros Educativos

Fuente: site web Ministerio de Educación del Ecuador

Está establecido que la Administración Educativa es aquella parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, que introduce elementos de organización y orden al sistema educacional con el fin de hacerlo más preciso y efectivo, para así conseguir los objetivos o metas propuestas; estos pueden ser los macro objetivos institucionales, por ejemplo los

objetivos de los ministerios de Educación en Latinoamérica. (Cortés Lutz Guillermo, Administración y Gestión Educacional, Chile, 2002)

Fundamentos Teóricos

Dentro de los principales pioneros de la administración, encontramos a los siguientes, los cuales definen a la administración como: Henry Sisk Mario⁷, Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos. José A. Fernández Arena, Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo coordinado. George R. Terry⁸, Consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno.

Sin lugar a dudas, el talento humano en toda institución merece un profundo análisis por parte de un Administrador, debido a que es la base fundamental de cualquier proceso productivo de una empresa. Las empresas como organizaciones de personas, requieren crear estructuras de desarrollo organizacional que faciliten la coordinación de las actividades, con un proceso administrativo involucrado y comprometido para alcanzar resultados eficientes. Las empresas manejan eficazmente su fuerza de trabajo, a través de actividades como la determinación de estrategias de Talento Humano de la empresa, la contratación, la evaluación del desempeño, el desarrollo administrativo, la remuneración y las relaciones laborales.

El Talento Humano es el activo más importante de una organización, pues mejoran y perfeccionan el empleo y el diseño de recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa. Por lo tanto el esfuerzo humano es vital para el buen funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano no está dispuesto a esforzarse, la organización dará marcha atrás. De ahí que toda organización debe sus componentes básicos Misión y Visión. (Reglamento Interno del Centro de Educación Básica Fiscomisional Cristo Rey, pág3)

CONCLUSIONES

En el presente estudio fueron analizados los procesos básicos de la administración del talento humano y las teorías basadas en estudios sobre organización y administración del personal que labora en la unidad educativas fisco-misional Cristo Rey del cantón Esmeraldas; esto permite crearse ciertas expectativas en la aplicación de algunas estrategias que se podrían emplear para el mejoramiento en la calidad del talento humano, tomando en cuenta que las empresas son competitivas por la competencias de sus trabajadores.

⁷ Henry, Sisk y Mario Sverdlik (1979). Gerencia, Prentice may. (2ª Edición).

⁸ Nació el 1 de Febrero de 1983 y murió en 1979. Profesor de Finanzas y Administración en Ball State University (1969-1979). Se desempeñó como director de investigación de Foote Cone and Belding Inc. Chicago. Fue presidente de American products Company.

La jerarquización de los procesos de administración del Talento Humano permiten al cliente interno perfeccionar el conocimiento de sus funciones, adquirir identidad organizacional, dando como resultado directo, ser eficaces y eficientes, en el servicio que se oferta a los clientes externos; convirtiéndose estos en los multiplicadores en dar a conocer el alto nivel ético y de atención que brinda dicha institución.

La estructuración de los aspectos esenciales extraídos a través de entrevistas a los Directivos y personal institucional, permitieron determinar las características del Manual de Procedimiento Interno del departamento de Talento Humano, el mismo que serviría como modelo para el mejoramiento de los procesos administrativos.

La determinación del contenido del proceso de inducción y reinducción, fue establecido para fortalecer la intercomunicación entre los nuevos aspirantes con los colaboradores actuales de la Institución. Esto permitió definir las políticas de reclutamiento y selección para regular los candidatos afines a los requerimientos de la Institución.

La optimización de este procedimiento de Talento Humano permite que la Identidad Institucional se fortalezca, consolidando su presencia en el ámbito educativo y aumentando su competitividad por medio de la potencialización y el desarrollo del talento humano.

REFERENCIAS

- AFEFCE. (2004). Diseño de Proyectos (compilación) Salazar, Jara Humberto. Diseño Curricular. 2004.
- Cabezas-Klaere, F. Y Cedeño Arcentales, J. (2012). Creación de un plan de gestión del talento humano para el Departamento de Recursos Humanos de la Eléctrica de Guayaquil”.
- Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano, McGRAW – Hill, México, 3era Edición Sampieri.
- Gestión 2000 Com. (2002). Editorial Gestión, Barcelona 2002, impreso por talleres gráficos vigor S.A.
- Koontz, H. Y Weirich, H. (2004). “Administración”. Una perspectiva Global, 12ª edición, Editorial Mc GraW Hill, México.
- Pacheco Paredes, G. (2009). Manual de administración de recursos humanos. Esmeraldas.
- Proaño B., J. (2002). Tutoría de la Investigación, Maestría de AFEFCE, Taller Gráfico Nuevo Día. Quito – Ecuador.
- Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica, (4ª.ed.). México:
- Victoria Cardona Y Romeu. (2008). Educación Familiar tomadas algunas ideas de internet Constitución de La República.