

Pontificia Universidad Católica del Perú  
Escuela de posgrado  
Maestría en Educación con Mención en **GESTION DE LA EDUCACIÓN**

**TITULO: “ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS”**

**NOMBRE TESISTA: LUCIA R. JARAMILLO LÓPEZ**  
[ljaramillo@pucpedu.pe](mailto:ljaramillo@pucpedu.pe), [lusciajl@hotmail.com](mailto:lusciajl@hotmail.com)

### **Referencia general de la investigación o presentación**

Actualmente las instituciones educativas públicas y privadas deben enfrentarse a una serie de desafíos que la globalización genera, entre ellos dar un mejor servicio educativo a la sociedad. En este sentido, en las instituciones educativas públicas son los directivos los llamados a hacerle frente a los problemas propios de sus instituciones y a desarrollar mecanismos que garanticen el logro de los objetivos, promoviendo el buen desenvolvimiento de todos los actores de la escena educativa de sus instituciones, es decir desarrollar un plan estratégico de gestión del capital humano: personal docente y personal administrativo.

### **Objetivos de la investigación (copia textual del informe)**

**OBJETIVO GENERAL:** Reconocer las estrategias de gestión del capital humano empleadas por los directivos en los docentes y administrativos, que se evidencian en una I.E pública ubicada en el distrito de Barranco

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Identificar cuál es la estrategia de gestión del capital humano que más se utiliza en la institución educativa.
2. Identificar cuál es la estrategia de gestión del capital humano que menos se utiliza en la institución educativa.
3. Analizar las diferencias entre las estrategias de gestión del capital humano aplicadas a los docentes y personal administrativo.

## **Diseño general de la investigación**

La presente investigación es de tipo exploratorio usando la modalidad estudio de caso. Para el análisis hemos usado datos cualitativos y cuantitativos. De tipo exploratorio porque permitió: “Examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” Hernández (2006, p.100). De modalidad estudio de caso por ser un estudio a nivel micro, por estar referida a un caso específico, puntual y porque se centra en una institución educativa donde encontramos situaciones profundas como lo señala Martínez (1988) citado por Pérez (2001).

## **Conclusiones (copia textual del informe)**

El trabajo de investigación permitió reconocer las estrategias de gestión del capital humano empleadas por los directivos en los docentes y personal administrativo de una institución educativa pública ubicada en el distrito de Barranco. En este sentido, podemos concluir que:

1. Para el personal entrevistado y encuestado sí existen estrategias de capital humano que se aplican al personal, siendo diferentes algunas en cuanto a su aplicación.
2. El personal de la I.E. entrevistado y encuestado señalan como estrategias de gestión del capital humano más utilizadas por el personal directivo en la institución educativa, a las estrategias de apoyo (práctica de las relaciones interpersonales); información; delegación de responsabilidades; trabajo en equipo; comunicación; monitoreo de desempeño; relaciones laborales, y reconocimiento de la labor del personal.
3. El personal de la I.E. entrevistado y encuestado señalan como estrategias de gestión del capital humano que menos utiliza el personal directivo en la institución educativa, a las estrategias de: visión del trabajo; delegación de responsabilidad; información vía micrófono e individualizada; monitoreo de desempeño, y búsqueda de la calidad de vida laboral. Manifiestan que a la hora de aplicar algunas de estas estrategias lo realizan sin ningún criterio afectando la sostenibilidad de ellas a favor del buen desempeño profesional.

4. El personal de la I.E. entrevistado y encuestado reconocen que las estrategias información al personal, apertura a realizar proyectos, apoyo al personal, monitoreo de desempeño, motivación al personal y trabajar en equipo, difieren en cuanto su aplicación. No obstante la aplicación de las mismas permite en los docentes mejorar su desempeño laboral y en el personal administrativo alcanzar mayor eficiencia en las actividades administrativas de la I.E.

## **Recomendaciones**

Luego de finalizar el presente trabajo de investigación consideramos pertinentes mencionar algunas recomendaciones:

Para la Institución Educativa, pueden ser:

1. Los directivos deberían capacitarse en temas de gestión del capital humano, a fin de aplicar estrategias en el personal docente y personal administrativo de la institución educativa, y así revalorizar la labor del capital humano, clave para el progreso personal, profesional e institucional.
2. Los directivos deberían seleccionar al personal de la I.E capacitado en gestión de recursos humanos para que sea coach (supervisor de persona o personas) de determinado grupo a fin de monitorearlo y brindarle ayuda en lo que requieran.
3. Es necesario que los directivos de la institución educativa establezcan mecanismos que ayuden a rescatar las sugerencias del personal docente y administrativo con el fin de implementar o mejorar estrategias que contribuyan a desarrollar un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral de todos los agentes educativos.
4. Si bien es cierto, existen estrategias de gestión de capital humano en la I.E. no se sabe a ciencia cierta cuáles son las que tienen mayor resultado en su aplicación. Por ello, es necesario que los directivos diseñen mecanismos de control de estrategias a fin de saber qué estrategias tienen resultados positivos o negativos para así continuar con su aplicación o en todo caso desestimarlas y cambiarlas por otras.

Para líneas de investigación, pueden ser:

1. En la presente investigación no se ha considerado factores externos como la localidad o la economía de la I.E. como factores influyentes en el diseño de las estrategias. Por ello se debería incluir, en posteriores investigaciones, a dichos factores; pues así se podrá entender mejor la aplicación de algunas estrategias ya que muchas de estas están sujetas a resolver dificultades y problemáticas particulares de cada I.E.
2. Por ser el trabajo de estudio exploratorio, se recomienda realizar otras investigaciones que permitan comparar: las estrategias que los directivos de las instituciones educativas aplican en el personal docente y personal administrativo y los resultados obtenidos en su aplicación, para así determinar aquellas que favorecen directamente el desarrollo de la I.E y por ende poder ser replicadas en otras instituciones educativas públicas.
3. Se debería comparar los resultados de la presente investigación con estudios sobre gestión del capital humano en las instituciones educativas del sector privado con algún ISO (International Organization for Standardization) vinculado a la educación, a fin de recoger y aplicar sus formas de gestión en las instituciones educativas públicas.