

Edilberto Hart-Montes

<http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v3i6.834>

Gerencia del talento humano como estrategia para el logro de la calidad en el aprendizaje social

Management of human talent as a strategy for achieving quality in social learning

Edilberto Hart-Montes

edilberto1217@hotmail.com

Institución Educativa Distrital Madre Marcelina, Atlántico
Colombia

<https://orcid.org/0000-0002-3474-8709>

Recepción: 05 abril 2020

Revisado: 10 de mayo 2020

Aprobación: 20 junio 2020

Publicación: 1 de julio 2020

RESUMEN

El propósito del estudio fue comprender la gerencia del talento humano como estrategia para el logro de la calidad en el aprendizaje social en la Institución Educativa Distrital Madre Marcelina, Atlántico. Desde un enfoque cualitativo; se desarrolló el método fenomenológico. La información fue recabada mediante las técnicas de observación directa y de entrevistas cualitativas. En conclusión, se plantea que las personas dentro de una organización representan el activo principal, ellas desempeñan unas tareas dentro de la misma; son seres humanos que tienen emociones, sentimientos, con problemas (o no), en definitiva, personas que aportan no sólo su actividad personal sino también ventajas competitivas, permitiendo así a las empresas diferenciarse de la competencia.

Descriptor: Aprendizaje; docencia; relación docente-administración; gestión del personal. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

Edilberto Hart-Montes

ABSTRACT

The purpose of the study was to understand the management of human talent as a strategy for achieving quality in social learning at the Madre Marcelina District Educational Institution, Atlántico. From a qualitative approach; the phenomenological method was developed. The information was collected through direct observation techniques and qualitative interviews. In conclusion, it is argued that people within an organization represent the main asset, they perform tasks within it; they are human beings who have emotions, feelings, problems (or not), in short, people who provide not only their personal activity but also competitive advantages, thus allowing companies to differentiate themselves from the competition.

Descriptors: Learning, teaching; teacher-administration relationship; personnel management. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos ha venido sufriendo distintos cambios ante la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el efecto del cambio y el movimiento en la búsqueda de la calidad, y la productividad de las organizaciones. Los cambios producidos en el área de recursos humanos son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado.

En muchas organizaciones, la denominación de administración de recursos humanos se está sustituyendo por gestión del talento humano, gestión de socios, gestión de colaboradores, gestión de capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas entre otras. Sin embargo, estos cambios de denominación llevan consigo un espacio y una configuración nueva del área de recursos humanos, reflejando una manera de tratar a las personas; así las organizaciones sustituyen la concepción del personal, trabajadores, recursos humanos, por el de socios de la organización, en la cual las personas invierten su talento, tiempo, dedicación y habilidades en las empresas donde laboran.

Es así como las organizaciones exitosas, descubren en el valor y las habilidades de las personas que están en ella, su principal ventaja competitiva, por ello, tratan a sus

Edilberto Hart-Montes

miembros como socios de la empresa y no como simples empleados, trabajadores o recursos productivos de la organización. Al tratar las organizaciones a las personas como recursos, deben ser administrados, lo cual implica planeación, organización, dirección y control de sus actividades y por lo tanto sujetos pasivos de la acción organizacional.

En cambio, al ser tratadas como socios, las personas deben ser gestionadas para alcanzar el éxito personal y organizacional, de tal forma que cada una de las partes alcance sus objetivos y cumpla su misión. En este caso, (Chiavenato 2006) se refiere a la gestión del talento humano como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

En ese sentido, puede señalarse que el actual contexto se caracteriza por tener una dinámica de cambios rápidos que exigen al hombre sintonizarse con ellos para sobrevivir ante la complejidad de ese tejido social donde el modelo globalizante lidera desde todas las dimensiones del humano y su contexto, el nuevo estereotipo de un ser que reúna las condiciones adecuadas para adaptarse a los códigos que movilizan la actual realidad social, donde la innovación, la creatividad se erigen como los generadores de aprendizaje y del progreso.

Extrapolando lo anterior a las organizaciones educativas, se deriva que las mismas emplazan a sus directivos o líderes a redireccionar la tarea de la educación que hoy más que nunca debe estar al servicio de la estimulación y desarrollo del pensamiento creativo, crítico y reflexivo, proporcionándole a los niños y jóvenes contenidos significativos y todas las posibilidades para que los descubran, que pueda utilizar para pensar y repensar su entorno, teniendo como punto de referencia tanto su bienestar como el de sus semejantes.

En ese sentido, la acción educativa y formativa del maestro debe centrarse en romper las concepciones pedagógicas tradicionales y la deshumanizante de las futuras generaciones para que estas puedan de manera permanente aprender, desaprender y

Edilberto Hart-Montes

reaprender a la par que la sociedad se reacomoda al ritmo del desarrollo del conocimiento.

Es por ello que el aprendizaje cooperativo o social, como nueva estrategia para que los alumnos aprendan de forma relevante y significativa, supone un enfoque natural de la enseñanza de éstos, (Pérez, 2003). Además, agrega el autor citado la preocupación por el medio social que les rodea y su dependencia del grupo de compañeros. Crea un contexto para el aprendizaje en el que los estudiantes exploran nuevas ideas, examinan sus propias posiciones y desafían sus creencias previas al contrastarlas con las experiencias de otras personas.

La idea fundamental del aprendizaje cooperativo, según (Slaving 1985), se basa en la propuesta de una serie de estrategias de instrucción sistemáticas y estructuradas que contribuyan a que cada grupo de alumnos, aun siendo de diferente nivel de rendimiento, de sexo opuesto, de diferentes grupos sociales, o con necesidades educativas especiales, puedan trabajar juntos en la consecución de un mismo aprendizaje.

Entre las condiciones que debe reunir la actividad grupal para que pueda ser considerada como cooperativa, indica (Johnson, Johnson y Holubec 1999), la interdependencia positiva; donde se hace referencia a que el éxito individual está ligado al del equipo y viceversa. El alumno depende de su grupo de manera recíproca. Esta es la máxima de un aprendizaje que se apoya en la corresponsabilidad entre los niños dentro de un espacio común, y el desarrollo de valores tan cruciales como la solidaridad, la cooperación y la donación.

A partir de observaciones asistemáticas por parte del investigador en cuestión, los informantes señalan que enseñar la condición humana hace parte de los procesos de enseñabilidad y educabilidad, pero hay una mayor preocupación por los resultados académicos que miden especialmente la dimensión cognitiva de los estudiantes, así lo evidenciaron las pruebas saber, a pesar de ser una institución educativa de tendencia

Edilberto Hart-Montes

religiosa, es decir falta mayor compromiso para asumir en su totalidad la cultura institucional.

De la misma manera, el principio de integralidad dentro de la institución se muestra heterogéneo, así lo reflejan las prácticas profesionales de algunos docentes con estrategias netamente positivistas y conductistas coartando a los estudiantes a desarrollar la creatividad, innovación en sus actividades escolares convirtiéndolos en sujetos pasivos, receptores de información, apáticos, poco participativos, producto de un aprendizaje memorístico; la tecnología es poco usada dentro de las estrategias de aula existiendo así un divorcio entre los requerimientos del sistema educativo y la realidad que se evidencia dentro de la institución.

A partir de lo anteriormente presentado, se plantea el siguiente propósito, para el desarrollo de la investigación: Comprender la gerencia del talento humano como estrategia para el logro de la calidad en el aprendizaje social en la Institución Educativa Distrital Madre Marcelina, Atlántico, Colombia.

MÉTODO

Desde una perspectiva epistemológica, la investigación cualitativa se orienta hacia la construcción de conocimiento acerca de la realidad social y cultural a partir de la interpretación de los aspectos de los sujetos involucrados. Metodológicamente, tal postura implica asumir un carácter dialógico en la creencia, las mentalidades, los mitos, prejuicios y sentimientos, todos los cuales son aceptados como elemento de análisis para producir conocimiento sobre la realidad humana.

Dentro de este contexto se utilizará el método fenomenológico, el cual, según lo planteado por (Ricoeur, citado por Valdés 2008), indica que la fenomenología es un método de descripción de las articulaciones fundamentales de la experiencia, sea esta perceptiva, imaginativa, intelectual, volitiva, axiológica. Es además, ver a la reducción fenomenológica como aplicación de la actitud natural, la cual es abandonada cuando se adopta una actitud reflexiva. La misma resulta volver a uno mismo con claridad

Edilberto Hart-Montes

intelectual y responsabilidad moral junto al deseo de una transparencia absoluta, que haría de la conciencia de sí un saber indudable.

Informantes clave y criterios de selección

Los informantes se seleccionaron por medio del conocimiento que tienen sobre el contexto educativo, el rol que éstos asumen en la institución donde laboran, su disposición a colaborar con la investigación y los conocimientos de las temáticas centrales.

En función del criterio tomado para selección de informantes se contactaron tres (3) docentes con títulos del área específica, incluso con postgrado en gerencia educativa vinculados a la gerencia del talento humano con las características ya mencionadas con la intención de que posean una cultura de capacidad de información básica que fortalezca su comprensión informativa durante las conversaciones informales o aplicación de la entrevista.

Técnicas para Registro de Información

En la investigación, cuyo enfoque escogido es el cualitativo con un carácter interpretativo, se utilizaron instrumentos que ayudaron a obtener puntos de vista e interacciones de los participantes objeto de estudio, de acuerdo con la idea impulsadora de la investigación.

Por tal razón, se consideró como instrumento principal de recolección de la información la revisión documental apoyada con entrevistas semi-estructurada; acompañadas de registros audiovisuales y fotográficos. Al respecto (Mayan 2011) al plantea que la entrevista cualitativa genera la oportunidad para comprender los diversos puntos de vista de los participantes de la investigación acerca de sus perspectivas en sus propias palabras.

Del mismo modo, en palabras de (Fontana y Frey, 2005, citado por Vargas, 2012 p.123) señala que la entrevista cualitativa “permite la recopilación de información detallada en

Edilberto Hart-Montes

vista que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida”.

Análisis de la información recopilada

En todo estudio cualitativo, el proceso de categorización como técnica de análisis de los datos, amerita la condición reflexiva del investigador, así mismo, (González y Cano 2010), plantearon que el análisis integral de los datos obtenidos debe estar conformado por el análisis de los datos del contenido, definido por el proceso de identificación, codificación y categorización de los datos a través del significado profundo de los ejes principales; el otro que se aplicó fue relativo al discurso, en el cual se identificaron aquellos juegos del lenguaje producidos en el discurso, así como los marcos que sirvieron durante el desarrollo de la investigación como referencia para la construcción del sentido del dato.

Considerando los preceptos anteriores, el proceso siguiente se corresponde con el de codificación de los datos obtenidos, esto se realizó a través del análisis oración a oración, descrita por (Strauss y Corbin 2002), en la cual se procedió a la lectura exhaustiva de cada párrafo en busca de palabras o frases significativas para la investigación en curso, de la cual se asociaron términos que la definieron, estas además debieron coincidir con palabras derivadas de los datos, los cuales representaban las incidencias; a partir de ese momento la validación de los mismos, así como de los códigos e incidentes se formalizaron utilizando la comparación constante y sistemática de cada uno de los códigos y categorías..

DISCUSIÓN

Develación de la Información

La información que en este escenario se presenta es adecuada, precisa y clara en su análisis, interpretación, confrontación y difusión, una propuesta real de cambio para el contexto actual en el cual se desarrolla el estudio. Se realiza una matriz de la

Edilberto Hart-Montes

investigación, de manera que se pueda presentar una reducción de la información, donde finalmente se llegue a la categorización para hacer la triangulación alcanzando los propósitos establecidos al iniciar el estudio.

Es relevante, precisar que la información que se muestra se plasma tal cual fue emitida la opinión del informante, razón por la cual, se hacen más significativas las técnicas de recolección de datos seleccionadas para el análisis, sin dejar de lado el aspecto ético del estudio, que desde las competencias como científico, requiere el uso de la objetividad, de manera que se pueda describir la realidad sin manipular la misma.

Reducción

REDUCCIÓN ESENCIAL INTERROGANTE 1. ¿Qué entiende por gerencia del talento humano?

PROPOSITO ESPECIFICO: Conocer la gerencia del talento humano en la Institución Educativa Distrital Madre Marcelina Colombia.

Informante 1 ...se necesita y están en una búsqueda permanente de personas con talento... son determinantes para el éxito o el normal funcionamiento de la misma. La gestión... es propiciar todas las herramientas necesarias para que los docentes o talento humano del plantel, puedan ser competentes en el ejercicio de sus funciones...

Informante 2 ...La gerencia del talento humano se maneja en nuestra institución desde la práctica de un liderazgo del rector... asertivamente identifica competencia entre sus docentes que proponen estrategias innovadora... son estimuladas y apoyadas para su gestión dentro del contexto institucional... no todos desde sus desempeños se motivan a generar practicas transformadoras, lo cual se convierte en resistencias que afectan el crecimiento de la organización... talento humano juega un rol protagónico... es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad... se ha convertido en la clave para el éxito institucional...

Edilberto Hart-Montes

CATEGORÍA
RESULTANTE

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Teoría referencial: De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se puede hacer referencia a lo establecido por (Cejas y Chirinos 2014), el cual comenta que las organizaciones de hoy pueden utilizar el talento de sus miembros para afrontar los desafíos de una manera más eficaz. Dichos autores se refieren a la gerencia del talento humano, como una herramienta para alcanzar los objetivos empresariales tomando en cuenta la importancia que tiene gerenciar tan importante recurso en la misma capacitándolos con la finalidad de destacar aquellas competencias que puedan generarse en las personas en todas sus facetas.

Del mismo modo, para (Chiavenato, 2009 p.9) expresa que la gerencia del talento “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativo en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y evaluación del desempeño”. En este sentido, se puede hacer referencia a que las empresas están conformadas por personas y que en gran parte dependen de ellas para alcanzar sus objetivos. En este contexto, (Cardona 2010 p.13) afirma que

...la administración del talento humano no es una tarea muy sencilla, puesto que cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas, las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos.

Aporte del investigador: confrontando lo planteado por los informantes clave y lo referido por los autores puede decirse que el talento humano dentro de una organización representa el activo más importante para el éxito de la misma, por cuanto va a significar el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa en todas las áreas. No es más que verse desde una perspectiva integral con el fin de llevar a cabo relaciones interpersonales óptimas.

Edilberto Hart-Montes

REDUCCIÓN ESENCIAL INTERROGANTE 2. ¿Cuáles serán las habilidades humanas de la gestión del talento humano?

PROPOSITO ESPECÍFICO: Examinar las habilidades humanas de la gestión del talento humano en la Institución Educativa Distrital Madre Marcelina Colombia.

Informante 1 ...el talento humano es necesario... con el objetivo de conseguir un resultado óptimo de la acción para la cual es necesaria la persona con el conocimiento...Se necesita de una estructura jerárquica...debe ir acorde con la visión y la misión de la empresa, las metas y objetivos establecidos...

Informante 2 ...las habilidades del personal de la IED Madre Marcelina deben estar enrutadas a la consolidación de un capital humano que lidere, que maneje las emociones (autocontrol o autorregulación), asertividad, comprometido, con sentido de pertenencia, creativo e innovador, Que demuestra satisfacción para ejercer su profesión, que contribuya a un clima laboral de mutua cooperación, es decir actitudes y comportamientos que ayuden a alinear sus objetivos y metas con los de la organización...

**CATEGORÍA
RESULTANTE**

HABILIDADES HUMANAS DE LA GESTIÓN

Teoría referencial: Toda institución requiere de una serie de habilidades por parte de su capital humano que permitan el éxito de la organización. Para (Alles 2010), la palabra habilidad se refiere a las características de personalidad, acontecidos de los comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Claro está, que cada puesto tiene diferentes características dependiendo de la organización y esto hace que existan diferentes competencias necesarias para cada cargo específico. En relación a esto, (Pérez 2012), establece que las habilidades son un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que afectan a un trabajo, correlaciona con

Edilberto Hart-Montes

rendimiento en el trabajo, puede ser medido discrepándolo con estándares bien aceptados, y puede ser mejorado a través del entrenamiento y el desarrollo.

En tal sentido, (Dalton, Holey y Watts 2007), manifiestan que las habilidades son las disputas sanas por alcanzar fines sin intromisión, aun cuando sean compatibles. Del mismo modo, los autores expresan que en ocasiones, se necesitan las cualidades y capacidades de cada individuo o la integración del capital humano dentro de la institución con el fin de crear una acción lineal en el fortalecimiento de las responsabilidades, lo que crea nuevas competencias en el personal que permiten reenfocar su efectividad.

Se puede concluir entonces diciendo, que las habilidades parten del comportamiento de los individuos y cómo mejoran su desempeño a raíz del conocimiento y competencias que puedan manejar y desempeñarse en su lugar de trabajo. En el caso de las instituciones educativas se hace relevante la unificación del directivo y docente en el logro de objetivos institucionales, se hace necesario entonces, alcanzar todas estas capacidades para alcanzar un nivel óptimo y permitir desarrollar el talento humano.

Aporte del investigador: Es entonces como puede decirse que las habilidades del talento humano dentro de una organización son todas aquellas que ayudaran a realizar de forma efectiva el trabajo de un gerente de recursos humanos, entre ellas se pueden mencionar la motivación, comunicación, el trabajo en equipo, desarrollo de personas, liderazgo, pensamiento estratégico, gestión del cambio, ellas al ser puestas en práctica van a permitir el total desenvolvimiento de una organización en general, puesto que permite involucrar a todos los miembros del equipo.

Edilberto Hart-Montes

REDUCCIÓN ESENCIAL INTERROGANTE 3. ¿Qué opinión le merece el Aprendizaje Social?

PROPOSITO ESPECIFICO: Develar el aprendizaje social como estrategia para elevar la calidad educativa en la Institución Educativa Distrital Madre Marcelina Colombia.

Informante 1 ...las interacciones sociales son cruciales para nuestro desarrollo en cada etapa de nuestras vidas... la capacidad de formalizar el conocimiento informal que existe dentro de sus filas, y de recompensar a sus mejores colaboradores por hacerlo, aumenta la participación y fomenta el intercambio de conocimientos... Hoy, aprendemos mirando, escuchando y haciendo; al combinar estilos de aprendizaje visual, auditivo y cinestésico para comprender nuevos conceptos, retener ese conocimiento y aplicarlos a los desafíos cotidianos, en el trabajo y en la escuela...

Informante 2 ...lo considero de gran repercusión en la calidad educativa, toda vez que le permite al docente hacer uso de diferentes técnicas pedagógicas para que por medio de la observación e imitación se interactúe con la experiencias del otro y se genere aprendizaje social... las comunidades virtuales, chats, foros, blogs, post en redes sociales, videoconferencias, entre otros, están al servicio del aprendizaje social, será efectivo si hacemos buen uso de los elementos a nuestro alcance...

**CATEGORÍA
RESULTANTE**

APRENDIZAJE SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE CALIDAD

Teoría referencial: El aprendizaje se puede definir como el conjunto de conocimientos asimilados por una persona, en la cual se le transmite, valores, ideas, tradiciones, llevadas a cabo con la enseñanza en la escuela como primera medida, también a través de experiencia, o de la observación propiamente. En este sentido, (Tamorri 2014),

Edilberto Hart-Montes

indica que el aprendizaje consiste en la adquisición de la información a través de la experiencia.

Las capacidades de aprendizaje son de fundamental importancia para la existencia, ya que permiten al organismo adaptarse al entorno y beneficiarse de la experiencia. El aprendizaje implica a las áreas cognitivas, motoras, afectiva y social de la persona y se expresa por medio de una enorme gama de conocimiento, habilidades y competencias aplicables a cualquier actividad; desde el trabajo al tiempo libre, del arte a la ciencia, del estudio al deporte. En el mismo sentido, abordar la convivencia en la escuela como parte de la formación de los sujetos que enseñan-aprenden, posibilita el desarrollo de competencias personales y sociales, para aprender a ser y a convivir juntos que se transfieren y generalizan a otros contextos de educación y de desarrollo humano.

La coexistencia de los seres humanos ya está dada socialmente, pero la convivencia hay que construirla y comprende entre otros muchos factores un proceso de enseñanza-aprendizaje. Como señala (Jiménez Romero 2009) la convivencia es un arte que involucra aprendizaje. Para este mismo autor la convivencia implica a dos o más personas que son diferentes en su relación, en la que siempre intervienen otros y que además está sujeta a cambios incesantes.

Exige adaptarse a los demás y a la situación. La operacionalización de la convivencia incluye el establecimiento de normas, no solo enfatizando el respeto y la tolerancia a lo diferente, sino a lo que nos une, en lo que se converge: un espacio, un tiempo, tareas, responsabilidades, recursos. Comprenden un cambio de actitudes, la regulación de los conflictos y la identificación de las personas con la convivencia grupal o colectiva. Como explica (Savater 2014) la diferencia entre las personas es un hecho, pero la verdadera riqueza humana no es la diferencia, sino por el contrario es la semejanza.

En el mismo orden de ideas, (Delors 2006) hace alusión a que uno de los principales retos para los sistemas educativos actuales, es aprender a vivir juntos. Para este autor la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. (San Fabián 2011) menciona

Edilberto Hart-Montes

que la base de una convivencia, pasa por la construcción de una democracia real donde se garantice la igualdad de oportunidades.

Aporte del investigador: El aprendizaje formal todavía juega un rol importante en el lugar de trabajo, puesto que el mismo fortalece el compromiso de todos los miembros de la organización involucrándolos a proveerles a un ambiente que se acerque a como ellos quieren aprender.

Para que se consolide dentro de una organización y se eleve la calidad se debe hacer uso de las tecnologías, manejar la gerencia horizontal, realizar periódicamente un DOFA para poder detectar situaciones, es decir dejar que la plataforma social se convierta en la única fuente de verdad y que sea el núcleo del conocimiento de la organización entera.

REDUCCIÓN ESENCIAL INTERROGANTE 4. ¿Desde su perspectiva en que se basa la Gerencia del Talento Humano como Estrategia para el logro de la Calidad en el Aprendizaje Social?

PROPOSITO ESPECIFICO: Estudiar la Gerencia del Talento Humano como Estrategia para el logro de la Calidad en el Aprendizaje Social

Informante 1 ...este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen con pertenencia de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y social y sean los protagonistas del cambio y las mejoras...

Informante 2 ...se hace necesario que desde la gerencia del talento humano se gestione la inversión en la formación docente... es fundamental que la actitud del maestro sea positiva frente a este reto que nos impone esta sociedad global... sistema educativo oficial colombiano por su estructura organizacional y jurídica maneja diferentes tipos generacionales de maestros que ofrecen resistencias a estas nuevas propuestas de aprendizaje importantes para el desarrollo del ciudadano global o actual...

Edilberto Hart-Montes

CATEGORÍA	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA
RESULTANTE	PARA EL LOGRO DE LA CALIDAD EN EL APRENDIZAJE
	SOCIAL

Teoría referencial: (Fierro 2011) explica que la convivencia es un componente indispensable de la calidad educativa porque alude al tejido humano que construye y posibilita el aprendizaje. Esto supone la capacidad de trabajar con otros, de resolver las diferencias y conflictos que se presentan en clase, de reconocer y apoyar situaciones que puedan demandar del apoyo y solidaridad de los compañeros, la capacidad de escucha activa y de diálogo, así como la empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona.

Al mismo tiempo, (Flecha, 2009) explica también que la transformación educativa pasa por convertir los centros educativos en comunidades de aprendizaje, donde se puedan dar procesos de aprendizaje dialógico y donde a la hora de formular propuestas educativas, nos centremos más en promover el diálogo, y no en si los objetivos se han de redactar en infinitivo y los contenidos en sustantivo.

Como nos explica (Fierro 2011) las comunidades de aprendizaje nacen cuando emerge un vínculo, un sentido de responsabilidad en la acción común y en el aprendizaje del otro. Es desde la convivencia, que permite crear determinados lazos entre las personas, que una escuela puede avanzar en la dirección de hacerse comunidad, personas que se educan mutuamente.

Aporte del investigador: Entendiendo que en la actualidad la competencia en las organizaciones se da por medio de sus talentos, pues son ellos los únicos generadores de ideas, de allí entonces la diferencia que pueda existir en las mismas. En ese sentido el aprendizaje social representa un factor de gran interés en ellas, allí se busca atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos con la finalidad de generar las mejores ideas y proyectos de calidad y así superar de manera exitosa los competidores.

Edilberto Hart-Montes

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos durante el proceso de triangulación de la información permitieron detectar que las personas dentro de una organización representan el activo principal, ellas desempeñan unas tareas dentro de la misma, son seres humanos que tienen emociones, sentimientos, con problemas (o no), en definitiva, personas que aportan no sólo su actividad personal sino también ventajas competitivas, permitiendo así a las empresas diferenciarse de la competencia.

El aprendizaje social representa una herramienta fundamental dentro de las instituciones educativas, puesto que representa el proceso mediante el cual podemos aprender unos de otros teniendo la particularidad que dentro del mismo contexto podemos tener incluso personas con talentos natos que al momento de empezar a socializar pueden salir a la luz del resto del equipo, todo ello va a permitir tener una mejor imagen de la institución y con ende elevaría la calidad educativa de la organización. Al hablar de calidad educativa es importante hacer ver que son todos aquellos aspectos u elementos que son valorados de manera positiva por la sociedad, respecto al proceso de formación que llevan a cabo los miembros de la institución en relación a su cultura.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A los maestros, amigos, Guadalupe Mosquera, Hna Luz Marina zapata, Carlos Ramos, Denis vides, Pastora Coronado y María Inés Díaz. Siempre encontré la disponibilidad para el desarrollo de la investigación.

Edilberto Hart-Montes

REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos (Gestión por competencia). [Strategic management of human resources (Management by competition)]. Ediciones Granica. España.
- Cardona, P. (2010). Las claves del talento. La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano. [The keys to talent. The influence of leadership in the development of human capital]. Trillas. México.
- Cejas, M y Chirinos N (2014). La gestión de recursos humanos un enfoque estratégico. [Human resource management a strategic approach]. Primera edición. Editorial: Marcos Gonzales. Biblioteca Ciencias Económicas y Sociales.
- Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano. [Human Talent Management]. Mc Graw Hill. Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos (5ª ed.). [Human Resources Administration (5th ed.)]. Mc Graw Hill. México.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3a ed.). [Human relations (3rd ed.)] Thomson. México.
- Delors, J. (2006). La Educación encierra un Tesoro. Madrid: Informe a la UNESCO, de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI. [The education holds a treasure. Madrid: Report to UNESCO of the International Commission on education for the 21st century]. Ediciones Santillana/Unesco.
- Fierro, M (2011). El problema de la indisciplina desde la perspectiva de la gestión directiva en escuelas públicas del nivel básico. [The problem of indiscipline from the perspective of directive management in public schools at the basic level]. Revista Mexicana de Investigación Educativa, COMIE, Distrito Federal, México, OCT-DIC, vol. 10, núm. 27, pp. 1133-1148 <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14002710.pdf>.
- Flecha, R. (2009). Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información. XIII Encuentro Estatal de la Confederación de MRP. [Dialogic learning in the information society. XIII State Meeting of the MRP Confederation]. Trabajar con la diversidad, superar la desigualdad: Claves pedagógicas. Gandía. <https://n9.cl/Oinr>
- Fontana, A., Frey, J. (2005). The Interview, from neutral stance to political involvement. [La entrevista, desde una postura neutral hasta la participación política]. En N. K. Denzin & S., Lincoln (Comp). The Sage Handbook of Qualitative Research (695-727). London, UK: Sage.

Edilberto Hart-Montes

- González, T. y Cano, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: tipos de análisis y proceso de codificación. [Introduction to data analysis in qualitative research: types of analysis and coding process.]. Nure Investigación. Número 45. (Pp. 1-10).
- Jiménez Romero, C (2009) Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid. España. Cuadernos de Observatorio de las migraciones de la Convivencia intercultural de la Ciudad de Madrid. [Intercultural Coexistence of the City of Madrid. Spain. Observatory notebooks of the migrations of the intercultural Coexistence of the City of Madrid]. Punto de Vista No 1. En internet www.munimadrid.es
- Johnson, D., Johnson, R. Y Holubec, E. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Paidós. [The cooperative learning in the classroom]. Barcelona.
- Mayan, M (2011) Essentials of qualitative inquiry. [Fundamentos de la investigación cualitativa] . Walnut Creek (US): Left Coast Press.
- Pérez, A (2012) El control de las concentraciones de los medios de comunicación. [Control of media concentrations]. Editorial Dykinson. Madrid.
- Pérez, R. (2003). Educación Especial, Atención a la diversidad y LOCE: un enfoque teórico y comprensivo. [Special Education, Attention to diversity and LOCE: a theoretical and comprehensive approach]. Aljibe. Málaga.
- Ricoeur, P (1992) Introducción a 'Ideas I' de Edmundo Husserl. Traducción y notas de Raúl Velozo del libro Idées directrices pour une phénoménologie. [Introduction to 'Ideas I' by Edmundo Husserl. Translation and notes by Raúl Velozo from the book Idées directives pour une phénoménologie]. Gallimard. Paris.
- San Fabián, J.L. (2011). Evaluación etnográfica de la educación. [Ethnographic evaluation of education]. En Blasco, B., Cabo, M.R., San Fabián, J.L.; Santiago, P. Perspectivas en la evaluación del sistema educativo. (pp 13-53). Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo. España.
- Savater, F (2014) Apuntes de Teoría del Derecho. [Notes on Theory of Law]. Universidad de Oviedo (UniOvi). Disponible en: <https://n9.cl/5zoak>
- Slaving, R. (1985). Learning to cooperate, cooperating to learn. [Aprendiendo a cooperar, cooperando para aprender]. Plenum Press. New York.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. [Bases of qualitative

Edilberto Hart-Montes

research. Techniques and procedures to develop the Grounded Theory].
Universidad de Antioquia. Medellín.

Tamorri, S (2014). Neurociencias y deporte, psicología deportiva, procesos mentales del atleta. [Neuroscience and sport, sports psychology, mental processes of the athlete]. Editorial Paidós. España.

Vargas, I (2012) La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. [The interview in qualitative research: new trends and challenges]. Revista CAES Vol.31, No. 1.