

## SIGNIFICADOS DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, HACIA UNA ORGANIZACIÓN EMERGENTE

**Dra. Alejandra Cepeda**

Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez", Sub-Dirección De Postgrado E Investigación Avanzada, Núcleo Barquisimeto, Doctorado En Cs. de la Administración Barquisimeto- Venezuela

**Como citar este artículo:** "Cepeda Alejandra.: "Significados de las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente" (2023)

**Recibido: 03 – 02 - 2023; Aceptado: 16-09-2023; Publicado: 20-10-2023**

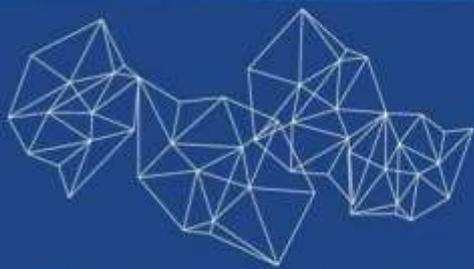
---

### RESUMEN

La administración del recurso humano, ha sido fundamental para los gerentes de las instituciones públicas y privadas, la presente investigación tiene como intención general, generar un constructo relacionado con las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente. La perspectiva epistemológica que se seguirá en este estudio es la interpretativa o cualitativa, se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden el fenómeno gerencial objeto de estudio, considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social. En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos asignan a su mundo; es decir, como toman sentido de las experiencias que tienen en él. En lo axiológico tendrá presente valores, tales como: decoro, honestidad, responsabilidad, transparencia y vocación de servicio; todo ello se aplica al ejercer su labor en la Contraloría Municipal de Iribarren del estado Lara. Se utilizará el método fenomenológico al ser la denominado epoché, en el cual es foco estará en la esencia o estructura de una experiencia (fenómeno) explorando sistemáticamente el sentido de lo que acontece y la forma en la que acontece. Basándose en Husserl que pretendía convertir la filosofía en una disciplina absolutamente rigurosa, desprovista de supuestos previos. Para aplicar el método se necesita del auxilio de ciertas técnicas dirigidas a recabar la información o para comprobar el conocimiento adquirido. La técnica que se utilizará para la recolección de la información, consiste en la guía de observación, a través de una entrevista estructurada.

**Descriptores:** Estrategias gerenciales, gestión del talento humano.

---



## MEANINGS OF HUMAN TALENT MANAGEMENT STRATEGIES, TOWARDS AN EMERGING ORGANIZATION

The administration of human resources has been essential for managers of public and private institutions, the present investigation has the general intention of generating a construct related to human talent management strategies, towards an emerging organization. The epistemological perspective that will be followed in this study is the interpretative or qualitative one, it is intended to understand the experience, the factors that affect the managerial phenomenon under study, considering that reality is constructed by individuals in interaction with their social world. In qualitative research, the interest is in understanding the meanings that individuals assign to their world; that is, how they make sense of the experiences they have in it. In the axiological, it will keep in mind values such as: decorum, honesty, responsibility, transparency and dedication to service; all of this is applied when carrying out his work in the Municipal Comptroller of Iribarren of the state of Lara. The phenomenological method will be used as it is called epoché, in which the focus will be on the essence or structure of an experience (phenomenon) systematically exploring the meaning of what happens and the way in which it happens. Basing himself on Husserl, who sought to turn philosophy into an absolutely rigorous discipline, devoid of prior assumptions. To apply the method, the help of certain techniques is needed to gather information or to verify the knowledge acquired. The technique that will be used for the collection of information consists of the observation guide, through a structured interview.

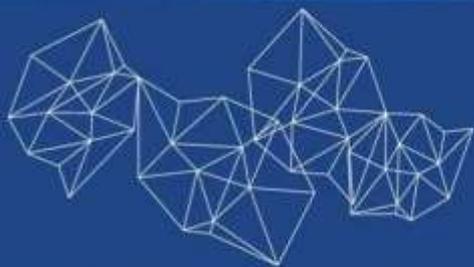
**Descriptors:** Management strategies, human talent management.

---

### INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, responde al cómo aplicar los procesos del talento humano, decidiendo la estrategia organizacional; adaptándose a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a la gente, mediante la creación armónica de estructuras, principios y controles, buscando el desarrollo de la gente, centrándose en el futuro, sucesión auto gestionada, banco de datos de personas y gestión compartida, adecuándose a los desafíos derivados de los mercados emergentes.

En cuanto a los desafíos emergentes que existen actualmente para la Gestión del talento humano es posible mencionar a la gestión de la diversidad y los expatriados, el desarrollo de ambientes laborales saludables, la conciliación de la vida familiar y laboral, los beneficios sociales, la ética, la relación con los sindicatos, la seguridad e higiene, la comunicación interna y la cultura organizacional, lo que exige a los departamentos de personal una mayor preparación y capacidad para asumir estos nuevos desafíos más allá de los tradicionales



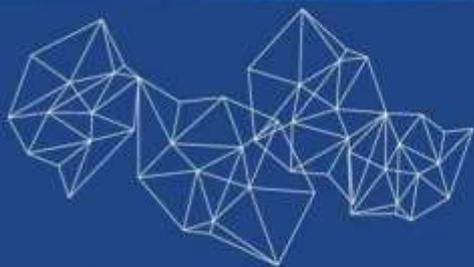
aspectos administrativos o procedimentales con los que habitualmente se relaciona a esta unidad, transitando hacia el desarrollo de una gestión más estratégica del talento humano, lo que convertirá a la organización en emergente.

## **DESARROLLO**

En la organización, el ser humano y su gestión son elementales, un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, tomando en cuenta la satisfacción personal, encargado de cumplir la misión de la organización de manera adecuada, donde la cultura organizacional juega un papel muy importante; de lo anterior, se enfoca que el contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones, que con adecuada interacción conducen al éxito de la empresa.

Cabe señalar, que la Contraloría Municipal de Iribarren es un órgano de control municipal y lugar donde se desarrollará la investigación. Este órgano de control fiscal está conformado por un capital humano de ochenta (96) personas, entre directivos, empleados y obreros; por ello, la necesidad de realizar esta investigación, es la carencia de directrices estratégicas para gestionar el capital humano, lo que deduce la falta de políticas y prácticas gerenciales idóneas; lo que trae como consecuencia que existe un grupo considerable de personas en condiciones de reposo, incapacitadas y el incremento de las renunciadas, las cuales disminuyen el rendimiento de la institución al no existir suficiente personal capacitado para llevar a cabo las actividades planificadas por la gerencia de manera eficiente y eficaz, esto conlleva a que la interacción en los diferentes departamentos tengan un protagonismo fundamental ejerciendo la función contralora mediante las actuaciones fiscales; debiendo trazarse la gerencia estrategias para lograr los objetivos y metas con el personal existente.

De acuerdo a su función, la Contraloría es un órgano que se encarga de ejercer el control, vigilancia y fiscalización de los ingresos, gastos y bienes públicos; así como de las operaciones relativas a los mismos, de conformidad con lo establecido en la Ley y en otras disposiciones legales que le sean aplicables.



Convivimos con una coyuntura laboral que todavía arrastra efectos de la crisis económica global sufrida en la última década; sin embargo, pese al gran número de personas en búsqueda activa de empleo, los estudios reflejan cómo las empresas han detectado una escasez de talento en el mercado laboral y una dificultad por encontrarlo y atraerlo.

Tomado en consideración todo lo anterior, se concluye que; las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad y la administración en consecuencia enfrenta mayores dificultades, por la necesidad de controlar el rumbo de la empresa para el logro de los objetivos estratégicos y de negocios que se tienen planeados.

Y es en éste contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento pues el ser Humano podrá contar con las mejores estrategias, tecnología de punta y el capital necesario, pero finalmente son las personas los medios por los cuales se pueden materializar los objetivos estratégicos, y entonces no será suficiente tampoco ser empresas socialmente responsables, ni contar con líderes transformacionales es necesario y de vital importancia también la comunicación, que en cierta medida puede fungir como un eje que pueda unir estos factores para elevar a las organizaciones a un mejor desempeño y esto solo será posible con estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar las condiciones de la Empresa y ser considerada una organización emergente.

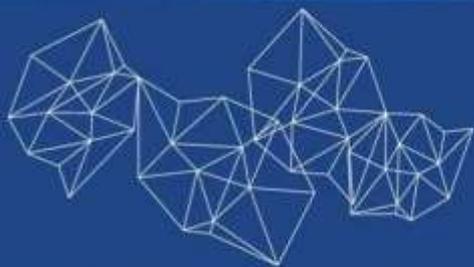
### **Intención Investigativa**

#### **Intención general**

Generar un constructo relacionado con las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente.

#### **Intenciones específicas**

- Develar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano, en la Contraloría Municipal de Iribarren hacia una organización emergente.
- Interpretar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano.



- Contrastar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano.

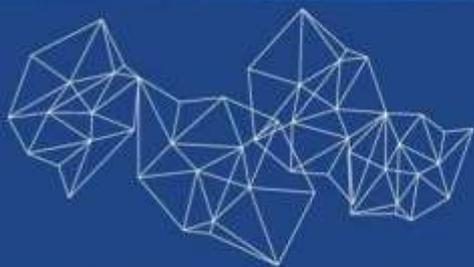
### **Antecedentes de la Investigación**

Posterior a la revisión de trabajos relacionados con el tema de investigación, a continuación se presentan algunos aportes significativos encontrados que constituyen un punto de partida para la presente investigación y que respaldan la necesidad de la misma.

Al respecto, Carucí (2018) realizó un estudio que se titula La satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de Barquisimeto UPEL-IPB, que se propuso determinar la satisfacción laboral del personal administrativo de la unidad de personal de la UPEL-IPB, determinada por investigación de campo de tipo descriptivo, en el cual se consideró como sujetos de estudio a 24 miembros del personal de la unidad, el método utilizado fue la prueba piloto, los resultados se analizaron a través de cuadros y gráficos, cuyo elemento esencial fue el personal de la Institución mediante la gestión del talento humano, siendo de la misma manera el elemento central en la presente investigación y al compararse con esta investigación ambas coinciden en basarse en el ser humano y la función en la organización para el logro de los objetivos.

En otro orden de ideas, Herrera (2018) realizó la investigación titulada Diseño de un programa de gestión del talento humano para incentivar la calidad humana de los docentes de pregrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto, donde se propuso diseñar un programa de gestión del talento humano, para incentivar la calidad humana.

Todo ello, mediante el estudio de Factibilidad y diseño de carácter descriptivo, tomando como muestra 64 profesores, a los cuales les aplicó una encuesta tipo cuestionario en la escala de Likert, en la cual concluyó que la institución cuenta con capital humano, financiero y material para el desarrollo del programa, procedió a su diseño, con el fin de estimular y mejorar la calidad educativa, se enfocó en la gestión del talento humano para el diseño de un programa que permitiera incentivar la calidad humana.



Por su parte, Seittiffe (2019) presentó un estudio en la Universidad Yacambú titulado “El coaching como estrategia gerencial de gestión del talento humano de la franquicia Mc Donalds de Barquisimeto”, se llevó a cabo en la modalidad de campo sustentado en la investigación de carácter descriptivo, consideró una muestra de 32 personas que corresponden a los gerentes, supervisores y coach, donde obtuvo resultados positivos y efectivos en el desempeño de las funciones laborales en el talento humano de la organización, por basarse en el estudio del talento humano de la una organización y su desempeño en la organización en donde radica la vinculación con esta investigación.

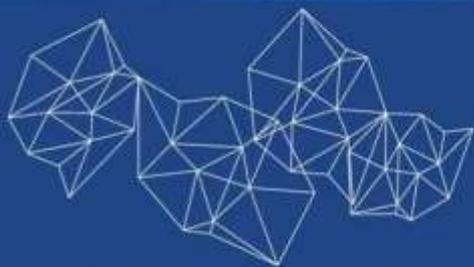
Todas y cada una de las investigaciones revisadas, son excelente preámbulo al desarrollo de esta investigación, al servir de base para destacar que la gerencia estratégica en la gestión del talento humano, trasciende hacia el desempeño de los empleados de forma intrínseca, en el caso particular del órgano de control del municipio Iribarren del estado Lara.

## REFERENTES TEÓRICOS

De acuerdo con los fundamentos teóricos que conforman la investigación, se presenta la consulta bibliográfica de diferentes autores con relación al tema planteado, referida a estrategias gerenciales, gestión de talento humano, cultura organizacional, Contraloría Municipal del Estado Lara, entre otras.

### Gerencia

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, el cual tiene, dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través de los procesos administrativos como lo son la planeación, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. Henry, (1979) expresa que: “...El termino (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo...” (p.686), de allí que, en



muchos casos, la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerenciar tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegador, etc.

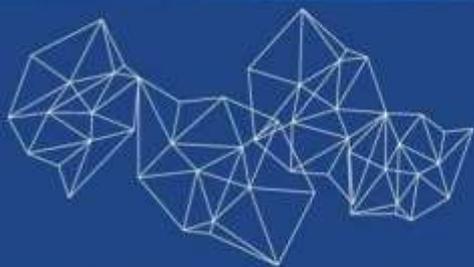
## **Gerencia Estratégica**

La gerencia estratégica es un proceso que permite a la organización ser proactiva en vez de reactiva en formulación de su futuro, según Fred (1988) es definida “como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos” (p.3), es decir, incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de amenazas y oportunidades externas, el establecimiento de la misión, fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas y la decisión de cuáles escoger. La ejecución de estrategias requiere que la firma establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asigne recursos de tal manera puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa. La evaluación comprueba los resultados de la ejecución y formulación.

Asimismo, Fred (Ob.cit.) describe el proceso de gerencia estratégica “como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización” (p.3), por lo tanto, intenta organizar la información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permite la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre, al basarse más que en criterios y análisis objetivos en las experiencias pasadas propias, o en juicios del pasado, a diferencia de decisiones puramente intuitivas.

## **Estrategias**

Los administradores eficientes siempre han tramado grandes estrategias, reconocidas como el factor clave en el éxito organizacional, según Koontz (1998) “Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada” (p.68), por lo tanto, las estrategias muestran como una institución pretende llegar a esos objetivos. Su adaptación a esquemas de planeación obedece a la necesidad de dirigir la conducta adecuada de los agentes económicos, en situaciones diferentes y hasta opuestas.



Adicionalmente, Stoner (2002) afirma que las estrategias es “el programa general para definir y lograr los objetivos de una organización; las respuestas de la organización ante su entorno a lo largo del tiempo” (p.206), en otras palabras, constituye la ruta a seguir por las grandes líneas de acción contenidas en las políticas nacionales para alcanzar los propósitos, objetivos y metas planteados en el corto, mediano y largo plazos.

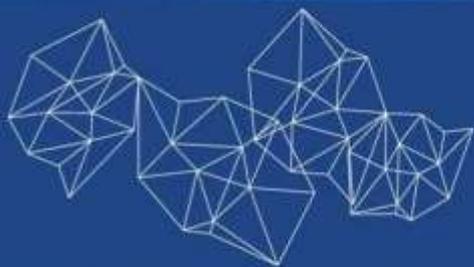
## **Estrategias gerenciales**

La gerencia transforma, selecciona, adiestra, tutorea y compromete al personal de la organización, para que desarrolle una cultura de trabajo bajo la dirección de la visión organizacional, según Barroso (1999) “la gerencia tiene la gran responsabilidad de formar el recurso humano. Es más, la cultura organizacional es exigente y son los procesos estratégicos y culturales lo que hacen que la empresa vaya en una dirección o en otra” (p.234); así pues, el compromiso del gerente es enseñar a los demás a desempeñarse eficaz y eficientemente dentro de una organización exigente.

También señala, que cada gerente se encarga del recurso humano, con una visión distinta, el estará entonces presente en cada uno de los procesos del desarrollo de su personal, desde la selección e ingreso en la organización hasta el entrenamiento y promoción interna.

De igual manera, Urbaneja (1998), define “las estrategias gerenciales como el conjunto de procedimientos administrativos, funcionales y formativos que implementan los gerentes de una organización con el fin de lograr un funcionamiento adecuado” (p.250), de allí que las estrategias gerenciales tendrán que ocuparse más del diseño del plan estratégico, de gerenciar los proyectos y de fortalecer los valores organizacionales, estableciendo paradigmas de éxito.

Reuniendo las definiciones ya citadas, se consideran a las estrategias gerenciales como un conjunto de procedimientos administrativos, funcionales y formativos que implementan los gerentes de una organización, con el fin de lograr el mejor rendimiento de la misma, desarrollando sus competencias lo mejor posible.



## **Gestión**

El término gestión, según Florencia (2009) “se refiere a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. Mediante ella se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, en un negocio o un deseo que lleva largo tiempo” (en red). A la par de esto, es necesario dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar para lograr los objetivos propuestos.

De ahí, se desprende que es una tarea en donde se requerirá de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Entonces, podrá estar orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una empresa, una organización, un negocio, e incluso a nivel gobierno, es común que la tarea que lleva a cabo el gobierno de un determinado país sea también denominada como gestión.

## **Gestión de Talento Humano**

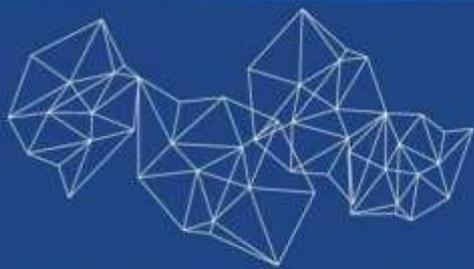
Las personas constituyen el principal activo de toda organización, de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y este más atento de los empleados. En los nuevos enfoques sobre gestión del talento humano, Chiavenato (2002) señala:

La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

La ARH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

La ARH es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y las organizaciones. (p.9).

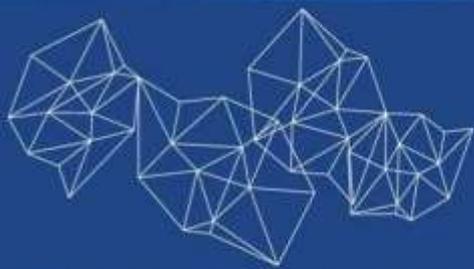
De acuerdo con esta conceptualización, la gestión del talento humano es una función que se ejerce en la empresa a través de los gerentes y está relacionada con el entrenamiento,



desarrollo, motivación y mantenimiento de los empleados, permitiendo alcanzar los objetivos que se presentan a continuación:

1. Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: se busca la eficacia al tratar de alcanzar las metas y a su vez los resultados contribuyan con su misión
2. Proporcionar competitividad a la organización: es necesario saber dirigir las habilidades y destrezas de los trabajadores, a fin de obtener un alto desempeño, para una mayor productividad.
3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: reconocer su trabajo y traducirlo en recompensas justas que promuevan su motivación
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: las personas deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que son tratados de manera equitativa, esto los llevará a una mayor producción sintiéndose identificados con su labor.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: lo cual se relaciona con experiencia laboral, el estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, agradable ambiente de trabajo, seguridad laboral, horario adecuado de trabajo y tareas significativas. Todo esto enfocado de una manera agradable y atractiva para el empleado, de manera que él sienta confianza hacia la gerencia de la organización.
6. Administrar el cambio: los cambios sociales, tecnológico, económicos, culturales y políticos, traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles que garantizan que las instituciones persistan
7. Establecer políticas, éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto los trabajadores como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de protección social, garantizando los derechos humanos de sus integrantes.

La gestión del talento humano, según Chiavenato (ob.cit.) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p.6). Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la



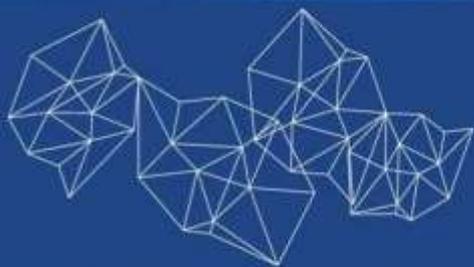
tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes, se basa en tres aspectos fundamentales:

1. Son seres humanos: están dotados de personalidad propia profundamente diferente entre sí, tienen historias indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de la organización.
2. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuertes de impulso propio que dinamiza la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
3. Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, entre otros, con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, entre otros. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos.

### **Procesos de la gestión de talento humano**

Todo administrador, director, gerente, o jefe cumple en su trabajo cuatro funciones administrativas de planear, organizar, dirigir y controlar. La gestión del talento humano se relaciona directamente con estas funciones del gerente, pues están ligadas a las políticas y prácticas que se requieren para la administración de personas, de acuerdo a Chiavenato (2002) señala que se cumplan los siguientes procesos:

1. Admisión de personas es un proceso para suministrar nuevas personas en la organización. Incluye el reclutamiento y la selección.
2. Aplicación de personas, en este proceso se diseñan las tareas que se realizara cada integrante de la organización, para la cual se les orienta y acompaña



en su desempeño laboral. Está formado por diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargo, orientación de personas y evaluación del desempeño.

3. Compensación de personas, mediante este proceso se realiza lo relativo a los incentivos a las personas y la satisfacción de sus necesidades individuales prioritarias. Programa las recompensas, remuneraciones, beneficios servicios sociales.

4. Desarrollo de personas son procesos empleados para capacitar y desarrollar profesionales y personalmente a los sujetos de la organización, tiene programas de entrenamiento y desarrollo de personas y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5. Mantenimiento de personas, en este proceso se crean las condiciones ambientales psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas: aquí se incluyen la administración de disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida.

6. Monitoreo de Personas es el proceso que tiene como objeto establecer los medios para supervisar el comportamiento de las personas dentro del estilo democrático y participativo.

7.

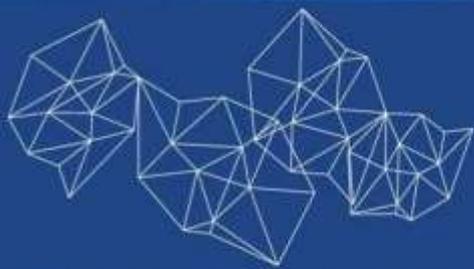
## METODOLOGÍA

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la investigación. Se exponen la perspectiva metodológica que se ha adoptado, la estrategia de indagación y el diseño metodológico de las diferentes fases o etapas a desarrollar.

A continuación, se desarrollarán las perspectivas ontológica, epistemológica, axiológica, teleológica y metodológica, las cuales se vincularán en esta investigación:

Al referirse a lo **ontológico**, lo cual estudia la naturaleza del ser en cuanto ser, y busca determinar las categorías fundamentales de la existencia y la realidad, así como la manera en que estas se relacionan entre sí. El presente estudio se presentará la percepción de la autora y de los actores que forman parte del Órgano de Control Municipal, sobre la gestión del talento humano, específicamente relacionado con las estrategias gerenciales, haciendo énfasis con un enfoque holístico, percibiendo ideas, emociones, percepciones y situaciones inherentes al tema planteado.

En la presente investigación, interesa el paradigma como modelo epistémico, puesto que es la manera de hacer ciencia y producir conocimientos. En tal sentido, Barrera



(2004), manifiesta que los paradigmas: “se rodean de su propia ciencia, de los axiomas correspondientes, pues, para que se exprese como tal tiene que tener ideas y praxis que demuestren su vigencia y maneras particulares de hacer ciencia.” (p.90).

Asimismo, Albornoz (2014), indica que un paradigma es: “Modelo o Término usado por Platón para caracterizar esas realidades absolutamente perfectas, que sirven de fundamento a las cosas materiales y que él llamó “ideas”.” (p.149).

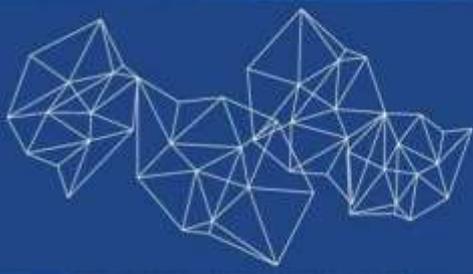
Es decir, los paradigmas están asociados a los modelos epistémicos, a su vez viene de la Epistemología que, según el Diccionario Filosófico (1995), se ocupa de la definición del saber: “los conceptos relacionados, de las fuentes, de los criterios, de los tipos de conocimientos posibles y del grado con el que cada uno resulta cierto, así como de la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido.” (p. 135).

La **perspectiva epistemológica** que se seguirá en este estudio es la interpretativa o cualitativa. En esta perspectiva se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden el fenómeno gerencial objeto de estudio, considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social. En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos asignan a su mundo; es decir, como toman sentido de las experiencias que tienen en él. Se asumen, además, que el significado media a través de las percepciones propias del investigador.

Por otra parte, ésta perspectiva sigue una estrategia de investigación principalmente inductiva, por lo que el producto de estudio ricamente vinculado a los hechos que se manifiestan en la realidad. En la investigación cualitativa, el investigador es el principal instrumento en la obtención y análisis de datos. Así pues, el propósito de esta investigación se orienta a las acciones vinculadas al talento humano existente en el Órgano de Control Municipal.

Con respecto a lo **axiológico**, que es la teoría filosófica encargada de investigar estos valores, con especial atención a los valores morales; específicamente en la presente investigación recogerá valores organizacionales, tales como: decoro, honestidad, responsabilidad, transparencia y vocación de servicio; todo ello se aplica al ejercer su labor en el Órgano de Control Municipal, al encontrarse inmersos.

La disciplina que se encarga del estudio de los fenómenos, como lo refiere Martínez (2009) “fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre.” (p. 137).



Rojas (2010) indica que uno de los más claros representantes de la fenomenología es Edmundo Husserl.

El filósofo Edmundo Husserl quien es el máximo representante de la fenomenología trascendental.

Husserl pretendía convertir la filosofía en una disciplina absolutamente rigurosa, desprovista de supuestos previos; empezó a elaborar el método que había de caracterizar su filosofía y convertirse en el aspecto más influyente de la misma, la fenomenología. Por medio de ella las esencias de 77 las cosas se dan a través de reducciones, que sucesivamente van apartando del objeto todo lo inesencial; la fenomenología analiza los fenómenos tal como se presentan a la intuición, independientemente del hecho de que le corresponda o no, una realidad.

En este paradigma, el mundo es una especie de construcción realizada por el hombre, dentro de la cual se utilizan los símbolos elaborados por él, como el lenguaje. Pasek (2014), señala que: “el centro de interés lo constituye el fenómeno y su comprensión. El conocimiento está enmarcado en lo cotidiano, en el lenguaje, en la trama de la vida y tiene significado en ese mundo, dada la vinculación del investigador con la realidad; la ciencia es producto histórico del hombre.” (p. 26).

Su objetivo es estudiar el mundo de la vida o el mundo vivido. En cuanto a los requisitos básicos del método son los siguientes: 1) La reducción fenomenológica, que consiste en abstenerse de realizar juicios de cualquier clase sobre la realidad objetiva, y 2) La reducción trascendental, que consiste en ver al propio sujeto del conocimiento como un ser real, empírico, social y psicofisiológico; si no como conciencia pura trascendental. Tal método lo dejó asentado Husserl, a decir de Burk (2001).

Al hablar de metodología y de método, existen autores, y, por lo general, el vulgo, utilizan ambos términos como sinónimos. Pero a decir de

Gutiérrez (1984), se ha hecho una verdadera separación de ambos vocablos y el “método se convierte en objeto de estudio de la metodología.” (p. 153).

Pues bien, el método se subsume en la metodología. La metodología es un término compuesto de dos vocablos griegos Methodos que significa procedimiento, y Logos, que significa tratado. Pues bien, la metodología se transforma en una disciplina que estudia, analiza, promueve y depura el método.



De allí que Rosental (2004), señala que la metodología es la “Teoría sobre los métodos y del conocimiento científico del mundo y la transformación de éste.” (p.316 y 317). La metodología penetra así en el campo de la filosofía, por ser la forma de reflexión sobre el método, o los métodos de conocimiento, por ello la metodología no sólo se aboca a la exposición del conjunto de procedimientos, métodos que se utilizan en la investigación tanto empírica como teórica, sino que en su reflexión corrige, adecúa y enriquece los métodos de investigación.

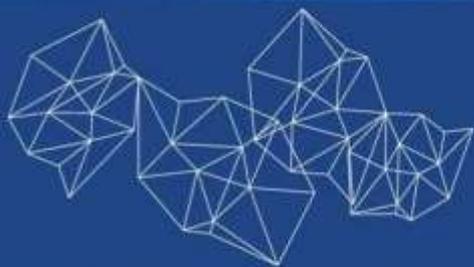
De allí que Gutiérrez (1984), señala que la metodología “se postula como una teoría sobre el método de intelección científica del mundo.” (p.316). La metodología es la teoría sobre el método, y como teoría, tiene su propia forma de entender la realidad. Ya que el entendimiento se busca para preservar o para transformar la realidad, pero indica que la existencia de la metodología no es en absoluto gnoseológico o de conocimiento, sino que existen perspectivas metodológicas que responden a las concepciones de ciencia, teoría y método de cada clase social.

Es conocido que el método es un camino para arribar a una meta, su origen se remonta a la Grecia antigua. Según Gutiérrez (1984) las raíces etimológicas: “métodos que significa meta y odos que significa vía, es la vía para llegar a una meta, esto es procedimiento para investigar y conocer. Un procedimiento que se puede utilizar para la búsqueda, el descubrimiento, el logro de objetivos preestablecidos.”(p.153).

Lo importante para el presente trabajo de investigación, es el método científico, a través del cual se “establece los lineamientos generales para que de él se desprendan los métodos de cada una de las disciplinas en particular, y con el desarrollo de estos métodos, se enriquezca y actualice el método científico.” (p. 159).

A decir de Robles, (2014), “el método es el camino o vía que se emplea en la investigación a que hace referencia a los medios utilizados para desarrollar el trabajo, que es su finalidad.” (p. 19). Es decir develará el procedimiento para obtener y dar a conocer una situación, evento o fenómeno; como lo sería la presente investigación que se centra en las estrategias gerenciales de la gestión del talento humano.

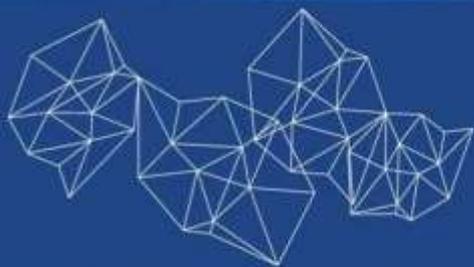
Toda investigación se lleva a cabo siguiendo un método, en este trabajo son el fenomenológico, hermenéutico, interpretativo y vivencial; ahora bien, para aplicar el método se necesita del auxilio de ciertas técnicas dirigidas a recabar la información



(técnicas para la recolección de datos), o para comprobar el conocimiento adquirido (técnicas para el análisis de los datos).”(p. 96). La técnica que se utilizará para la recolección de la información, consiste en la guía de observación, como herramienta; por ser la técnica propia del método fenomenológico, hermenéutico, interpretativo.

## REFERENCIAS

- Albornoz (2014). Paradigmas de la Investigación. Editorial Educ.
- Barrera (2004). Epistemología, Ética y Ciencias de la Educación. Argentina.
- Barroso, M. (1999). *Meditaciones Gerenciales*. Editorial Galac, S.A. Caracas-Venezuela.
- Carucí, M. (2018). *La satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Personal en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto* UPEL-IPB. Trabajo de grado de la Maestría en Educación Mención Gerencia. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico, Barquisimeto, estado Lara.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Diccionario filosófico (1995). Diccionario de Filosofía. Editorial Iudin.
- Florencia (2009) *Definición ABC*. <http://www.definicionabc.com/general/gestion.php>. (Consultado en fecha 23/10/2022).
- Gómez (1992). Cultura Organizacional. Serie empresarial. Novena reimpresión LEGIS.
- Gutiérrez (1984). Orientaciones de la investigación.
- Henry (1979). *Administración y Gerencia de Empresas*. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A.
- Herrera, A. (2018). *Diseño de un programa de gestión del talento humano para incentivar la calidad humana de los docentes de pregrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto*. Trabajo de grado de la Maestría en Educación Mención Gerencia. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto, Barquisimeto, estado Lara.
- Koontz, H. (1998). *Administración: Una perspectiva global*. Sexta edición. Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Koontz y O’Donnell (1999). Curso de *Administración Moderna*. Mc Graw Hill.
- Martínez (2009). Ciencia y Arte de la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas.
- Pasek (2014). La Investigación Cualitativa. Editorial Trillas.



- Rosental (2004). Diccionario filosófico. Editorial Existencia.
- Robles (2014). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Fondo de Cultura Económica. España.
- Robbins, S. (2002). Comportamiento Organizacional. Printice-Hall. Quinta Edición.
- Seittiffe, L. (2019). *El coaching como estrategia gerencial de gestión del talento humano*. Maestría en Finanzas. Universidad Yacambú.
- Stoner, J. (2002). *Estrategias gerenciales*. Printice-Hall Hispanoamérica, S.A. Quinta Edición.
- Suárez, A. (2005). Estrategias Motivacionales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- Urbaneja, G. (1998). *Disposición al cambio y estrategias gerenciales*. Memorias Evemos VII.