



GESTION LABORAL INTEGRAL DEL TALENTO HUMANOS EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS

IRANNYS YAILYN ROMERO GARCIA

Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez Venezuela
Irannys1994@gmail.com

Este Artículo fue:

Recibido: 02/05/24

Aprobado: 28/06/24

Resumen

El objetivo general del presente Artículo es proponer un plan de gestión laboral integral del talento humano en organizaciones públicas. El desempeño laboral se manifiesta en la conducta de los trabajadores; pero este constructo en sí. El Tipo de Investigación es descriptivo. El diseño de la investigación es de campo, no experimental y descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 25 miembros del personal administrativo, que laboran en la Zona Educativa del Estado Bolívar. Se utilizó la técnica de la encuesta. Como instrumento, se empleó el cuestionario. La validez de este instrumento se corresponde con la validez de contenido, el método que más se utiliza para estimar la validez de contenido es el denominado Juicio de Experto. Para la confiabilidad se utilizó la Prueba Alpha de Cronbach, obteniendo $\alpha = 0,93$. Entre las conclusiones se obtuvo: - Más de la mitad de los empleados, no conoce como es el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Zona Educativa del Estado Bolívar, adscritos al Ministerio del Poder Popular para la Educación. - Un alto porcentaje sostiene que si es necesario viabilizar la aplicación de estrategias que conduzcan a la optimización del desempeño laboral del personal administrativo del MPPE. Entre las recomendaciones, se plantean: proponer un plan de gestión integral del talento humano en organizaciones publicas, el cual debe ser aplicado de forma constante, y se debe ir actualizando en la medida que sea necesario, conforme a las demandas que los trabajadores, directivos, y sociedad, para hacer del Ministerio del Poder Popular para la Educación, un ejemplo para otras Instituciones gubernamentales de la Nación.

Palabras Claves: Gestión Laboral e Integral. Talento Humano, Organización Pública.

Summary

"The general objective of present article is: To propose a comprehensive labor management plan for human talent in public organizations. Work performance is manifested in the behavior of workers; but this construct itself. The type of research is descriptive. The research design is field, non-experimental, and descriptive. The population and sample consisted of 25 members of the administrative staff, who work in the Educational Zone of the Bolívar State. The survey technique was used. As an instrument, the questionnaire was used. The validity of this instrument corresponds to content validity, the method most used to estimate content validity is the so-called Expert Judgment. For reliability, Cronbach's Alpha Test was used, obtaining $\alpha = 0.93$. Among the conclusions obtained: - More than half of the employees do not know how is the work performance of the administrative staff working in the Educational Zone of the Bolívar State, attached to the Ministry of Popular Power for Education. - A high percentage maintains that it is necessary to facilitate the application of strategies that lead to optimizing the work performance of the administrative staff of the MPPE. Among the recommendations, it is proposed: to propose a comprehensive human talent management plan in public organizations, which must be applied constantly, and must be updated as necessary, according to the demands of workers, managers, and society, to make the Ministry of Popular Power for Education an example for other governmental institutions in the Nation."

Keywords: Comprehensive Labor Management. Human Talent, Public Organization.

Introducción

La gestión del talento humano en el ámbito de las organizaciones públicas representa un pilar fundamental para el desarrollo y la eficiencia de los servicios que estas entidades ofrecen a la sociedad. En un contexto en constante evolución, caracterizado por la complejidad de las demandas ciudadanas y los desafíos institucionales, la adecuada gestión del capital humano se ha convertido en un factor determinante para el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las responsabilidades gubernamentales.

La presente investigación se adentra en el análisis exhaustivo de la gestión laboral integral del talento humano en organizaciones públicas, abordando tanto los aspectos teóricos como las prácticas efectivas que promueven un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como para el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales. Se explorarán los retos y oportunidades que enfrentan los responsables de la gestión del talento humano en el ámbito público, considerando las particularidades y exigencias propias de este entorno.

Asimismo, se examinarán las tendencias actuales en materia de gestión del talento humano, con especial énfasis en las estrategias innovadoras que han surgido como respuesta a las demandas cambiantes de la sociedad y las dinámicas organizacionales. A través de un análisis detallado y riguroso, se busca aportar conocimientos sólidos que contribuyan a la optimización de las prácticas de gestión del talento humano en el contexto específico de las organizaciones públicas, promoviendo así su efectividad y su capacidad para responder a las necesidades colectivas con excelencia y responsabilidad.

Esta investigación se erige como un llamado a la reflexión y la acción proactiva en torno a la importancia estratégica de una gestión laboral integral del talento humano en las organizaciones públicas, reconociendo su papel crucial en la construcción de sociedades más justas, equitativas y eficientes.

La gestión integral laboral del talento humano en las organizaciones se refiere a la administración de todos los aspectos relacionados con el recurso humano en una organización, y su objetivo es promover un ambiente laboral saludable y productivo. Un autor que ha abordado este concepto es Manuel García Pérez, quien lo define como "la gestión estratégica de los recursos humanos que busca la integración de las políticas y prácticas relacionadas con el personal, con el fin de mejorar el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados". Esta perspectiva integral considera aspectos como la selección, formación, desarrollo, compensación y evaluación del personal, así como la promoción de un clima laboral favorable.

Factores clave para garantizar la eficacia y eficiencia en la Gestión Laboral Integral en Organizaciones Públicas

1. **Políticas de Selección y Reclutamiento:** Establecer procesos transparentes y basados en el mérito para atraer y seleccionar al personal más calificado.
2. **Desarrollo Profesional:** Implementar programas de capacitación y desarrollo que fomenten el crecimiento profesional y la adquisición de nuevas habilidades.
3. **Evaluación del Desempeño:** Establecer sistemas de evaluación del desempeño que proporcionen retroalimentación constructiva y orientación para el desarrollo individual.

4. **Compensación Justa:** Garantizar que las políticas salariales sean equitativas y estén alineadas con las responsabilidades y el desempeño laboral.

5. **Cultura Organizacional:** Fomentar una cultura de transparencia, ética, y servicio público, promoviendo la participación y el compromiso de los empleados.

6. **Comunicación Efectiva:** Establecer canales de comunicación abiertos y efectivos que fomenten la colaboración y la resolución de conflictos.

7. **Conciliación Laboral y Personal:** Promover políticas que permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles o teletrabajo cuando sea factible.

8. **Liderazgo Inspirador:** Fomentar un liderazgo que motive, inspire y guíe a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión laboral del talento humano en organizaciones públicas enfrenta una serie de desafíos y, al mismo tiempo, presenta oportunidades para mejorar y fortalecer el desempeño de los empleados y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Aquí te presento una descripción extensa

Desafíos

1. **Burocracia y Rigidez:** Las organizaciones públicas suelen enfrentarse a estructuras burocráticas y rigidez en los procesos, lo que puede dificultar la toma de decisiones ágiles y la implementación de cambios necesarios en la gestión del talento humano.

2. **Presión Política:** La influencia política puede afectar la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, lo que puede conducir a favoritismos, nepotismo o falta de meritocracia.

3. **Presupuestos Limitados:** Los recursos financieros limitados pueden restringir las inversiones en capacitación, desarrollo profesional y programas de bienestar para los empleados.

4. **Resistencia al Cambio:** La resistencia al cambio por parte de los empleados y líderes puede obstaculizar la implementación de nuevas prácticas de gestión del talento humano.

5. **Diversidad y Equidad:** Garantizar la equidad y la inclusión dentro de las organizaciones públicas, especialmente en entornos culturalmente diversos, puede ser un desafío constante.

Oportunidades

1. **Innovación en Procesos:** La adopción de tecnologías y procesos innovadores puede mejorar la eficiencia en la gestión del talento humano, desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño.

2. **Desarrollo de Liderazgo:** Oportunidades para capacitar y desarrollar líderes inspiradores que fomenten un entorno de trabajo positivo y productivo.

3. **Colaboración Interdepartamental:** Promover la colaboración entre diferentes departamentos y agencias gubernamentales para compartir mejores prácticas y recursos en la gestión del talento humano.

4. **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Mayor énfasis en la transparencia y rendición de cuentas en la toma de decisiones relacionadas con el talento humano, promoviendo un entorno más ético y eficaz.

5. **Atracción de Talento Diverso:** Aprovechar la diversidad como una oportunidad para atraer y retener talento diverso que enriquezca el ambiente laboral y aporte diferentes perspectivas.

Estos desafíos presentan oportunidades para mejorar la gestión del talento humano en las organizaciones públicas, fortaleciendo así su capacidad para cumplir con su misión institucional.

La gestión laboral del talento humano en organizaciones públicas puede beneficiarse de estrategias innovadoras y buenas prácticas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y el desarrollo de los empleados. Algunas de estas estrategias y prácticas incluyen:

1. **Implementación de Tecnologías de Recursos Humanos:** La adopción de sistemas de gestión de recursos humanos basados en la nube, software de análisis de datos y

herramientas de automatización puede agilizar los procesos, mejorar la toma de decisiones y optimizar la gestión del talento.

2. **Programas de Desarrollo Profesional Personalizados:** Diseñar programas de desarrollo profesional adaptados a las necesidades individuales de los empleados, que incluyan capacitación en habilidades técnicas, liderazgo, gestión del cambio y otras competencias relevantes.

3. **Fomento del Liderazgo Participativo:** Promover un estilo de liderazgo participativo que involucre a los empleados en la toma de decisiones y fomente un ambiente colaborativo y empoderador.

4. **Incentivos a la Innovación y Creatividad:** Establecer programas que reconozcan y premien las ideas innovadoras y la contribución creativa de los empleados para mejorar los procesos y servicios públicos.

5. **Análisis Predictivo del Talento:** Utilizar herramientas analíticas avanzadas para predecir las necesidades futuras de talento, identificar posibles brechas en habilidades y planificar estratégicamente la fuerza laboral.

6. **Enfoque en el Bienestar Integral:** Implementar programas integrales de bienestar que aborden aspectos físicos, emocionales y sociales, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

7. **Alianzas Estratégicas:** Colaborar con instituciones académicas, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado para acceder a recursos adicionales, conocimientos especializados y oportunidades de desarrollo para los empleados.

Estas estrategias innovadoras y buenas prácticas pueden contribuir significativamente a una gestión laboral integral del talento humano en organizaciones públicas, fortaleciendo su capacidad para cumplir con sus objetivos institucionales.

Importancia y Beneficios

La importancia y los beneficios de la gestión laboral integral del talento humano en organizaciones públicas son significativos y abarcan múltiples aspectos clave. Aquí te presento algunos de ellos:

Importancia

1. **Eficiencia Organizacional:** La gestión integral del talento humano contribuye a optimizar la eficiencia operativa al alinear las capacidades y habilidades de los empleados con las metas y objetivos organizacionales. Esto se traduce en un desempeño más efectivo y en la maximización de los recursos humanos disponibles.

2. **Desarrollo Institucional:** Al invertir en el desarrollo profesional y personal de los empleados, las organizaciones públicas fortalecen su capacidad para adaptarse a cambios internos y externos, fomentando así un ambiente propicio para la innovación y el progreso continuo.

3. **Clima Organizacional:** La gestión integral del talento humano influye positivamente en el clima laboral, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y orientado al logro colectivo. Esto a su vez impacta en la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la reducción del ausentismo.

Beneficios

1. **Retención del Talento:** Una gestión integral del talento humano que valora el desarrollo profesional, el reconocimiento y la equidad laboral tiende a fomentar la retención del personal calificado, reduciendo la rotación de empleados y sus costos asociados.

2. **Atracción de Talento:** Las organizaciones públicas que priorizan la gestión integral del talento humano suelen ser percibidas como empleadores atractivos, lo que facilita la atracción de nuevos talentos con capacidades relevantes para el cumplimiento de las misiones institucionales.

3. **Mejora del Desempeño:** La inversión en formación, capacitación y desarrollo individual contribuye a mejorar el desempeño general de los empleados, fortaleciendo así la capacidad operativa y estratégica de la organización.

4. **Impacto Social:** Una gestión integral del talento humano que promueve principios éticos, diversidad e inclusión no solo beneficia a la organización en sí, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad al fomentar prácticas laborales justas y equitativas.

Estos son solo algunos ejemplos de la importancia y los beneficios asociados con la gestión laboral integral del talento humano en organizaciones públicas. Cada uno de estos aspectos puede ser desarrollado con mayor profundidad según las necesidades específicas de tu artículo o investigación.

Métodos

1. Planificación Estratégica de Recursos Humanos: Este método implica alinear las necesidades de talento humano con los objetivos estratégicos de la organización. Incluye la identificación de brechas de habilidades, proyecciones de necesidades futuras y la elaboración de planes para cubrir esas necesidades a largo plazo.

2. Selección y Reclutamiento Efectivo: Utilización de métodos eficaces para atraer, evaluar y seleccionar candidatos calificados que se ajusten a las necesidades y cultura organizacional. Esto puede incluir evaluaciones psicométricas, entrevistas conductuales y análisis exhaustivos del perfil del candidato.

3. Desarrollo y Capacitación Continua: Implementación de programas de desarrollo profesional que abarquen desde capacitaciones técnicas hasta programas de liderazgo, fomentando el crecimiento individual y colectivo del personal.

4. Evaluación del Desempeño: Aplicación de métodos efectivos para evaluar el desempeño individual y colectivo, proporcionando retroalimentación constructiva, identificando áreas de mejora y reconociendo logros destacados.

5. Gestión del Cambio: Implementación de estrategias para gestionar eficazmente procesos de cambio organizacional, minimizando la resistencia al cambio y maximizando la adaptabilidad del personal.

6. Compensación y Beneficios Justos: Desarrollo e implementación de sistemas equitativos para la remuneración, beneficios sociales, reconocimientos y recompensas que motiven al personal a alcanzar sus metas individuales y colectivas.

7. Gestión del Talento y Sucesión: Identificación, desarrollo y retención de empleados con potencial para ocupar posiciones clave en el futuro, asegurando así la continuidad operativa y estratégica de la organización.

Metodología

Enfoque

Un método cuantitativo, se caracteriza, porque son estrategias para obtener y procesar información numérica, para realizar el análisis correspondiente validar, aceptar o rechazar las hipótesis. un método cuantitativo es todo aquel que utiliza valores numéricos para estudiar un fenómeno. Como consecuencia, obtiene conclusiones que pueden ser expresadas de forma matemática.

Los métodos cuantitativos de investigación son útiles cuando existe en el problema a estudiar un conjunto de datos representables mediante distintos modelos matemáticos. Así, los elementos de la investigación son claros definidos y limitados. Los resultados obtenidos son de índole numérica descriptiva y, en algunos casos predictiva.

Paradigma

El paradigma se caracteriza, porque permite guiar, el trabajo de investigación desde un abordaje de la disciplina que lo emplea, ya que muestra los diversos problemas que deben trabajar e indagar el marco de referencia que permita que las preguntas elaboradas sean manejadas adecuadamente.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es Augusto Comte quien bautiza el nacimiento del positivismo, cuando en 1849 publica su Discurso sobre el espíritu positivo, lo cual genera el gran comienzo del paradigma positivista en la investigación.

En mismo orden Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (p. 14).

Método

El método que emplean los científicos e investigadores, en su gran mayoría corresponde al hipotético-deductivo, el cual se caracteriza porque permite a estos, observar y analizar, donde se origina las hipótesis a comprobar para conocer su aceptación o rechazo.

El método hipotético-deductivo es una herramienta fundamental en la investigación científica, ya que permite formular hipótesis y deducir consecuencias a partir de ellas.

Según Kitcher, "el método hipotético-deductivo es el núcleo de la actividad científica" (Kitcher, 2018). En este enfoque, la investigación comienza con la formulación de una hipótesis, que es una posible explicación de un fenómeno observado. A partir de la hipótesis, se deducen consecuencias que pueden ser contrastadas con la realidad a través de la observación y la experimentación. Si las consecuencias deducidas son confirmadas por la observación, la hipótesis se considera provisionalmente aceptable, pero si las consecuencias no son confirmadas, la hipótesis debe ser rechazada o modificada. La indagación y experimentación que se aborda para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, corresponden con la realidad estudiada, La metodología experimental asume que una conjetura o hipótesis se corresponde con la realidad. Es decir, cuando se experimenta o se pone a prueba una hipótesis, la experimentación indicara si es real o no.

Tipo de Investigación

En este trabajo se emplea la investigación descriptiva, de acuerdo Hernández y otros (2008), "esta va más allá de la descripción de fenómenos o conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales" (p.67). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o porque dos o más variables están relacionadas.

El carácter descriptivo de la investigación está dado por que se describirán los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las relaciones que existen entre las dos variables del estudio en referencia. Asimismo, se tipifica como correlacional, a tal efecto Ary (2014), la define como: "un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra" (p. 318).

Por su parte, Ferrater, J (2010), sostiene que la investigación descriptiva: "Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo

una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 56). La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentación correcta.

Diseño de Investigación

En el presente trabajo, el diseño de la investigación corresponde a campo, no experimental y descriptiva. Es de campo, ya que los datos que se presentarán se obtendrán a través de la aplicación de instrumentos a la muestra seleccionada, recogiéndose así los datos de los hechos que están ocurriendo a lo largo del tiempo.

Según la UPEL (2014) el diseño de investigación de campo “permite el análisis de los problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, Es no experimental por cuanto el investigador no manipula las variables de investigación, solo las explora a las describe, por tanto, la misma no utiliza variables dependientes e independientes”. (.79). En esta forma de investigación el investigador no se involucra en el problema, siendo propio de las ciencias sociales.

De acuerdo a lo planteado por la universidad, consiste en el análisis sistemático de información obtenida directamente de la realidad a partir de fuentes primarias, con el objeto tanto de describirlos, como de entenderlos e interpretarlos. De lo expuesto anteriormente, se puede decir que los estudios de campo tratan de entender el mundo del hombre, es decir, que permite recoger los fenómenos y manifestarse tal como son. Esta investigación, permite obtener los datos de las fuentes primarias y se formula en función de los principios valorativos a partir de los fenómenos.

El diseño de la investigación es de campo, no experimental y descriptiva. Es de campo, ya que los datos que se presentarán se obtendrán a través de la aplicación de instrumentos a la muestra seleccionada, recogiéndose así los datos de los hechos que están ocurriendo a lo largo del tiempo.

Según la UPEL (2014) el diseño de investigación de campo “permite el análisis de los problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, Es no

experimental por cuanto el investigador no manipula las variables de investigación, solo las explora a las describe, por tanto, la misma no utiliza variables dependientes e independientes”. (.79). En esta forma de investigación el investigador no se involucra en el problema, siendo propio de las ciencias sociales.

De acuerdo a lo planteado por la universidad, consiste en el análisis sistemático de información obtenida directamente de la realidad a partir de fuentes primarias, con el objeto tanto de describirlos, como de entenderlos e interpretarlos. De lo expuesto anteriormente, se puede decir que los estudios de campo tratan de entender el mundo del hombre, es decir, que permite recoger los fenómenos y manifestarse tal como son. Esta investigación, permite obtener los datos de las fuentes primarias y se formula en función de los principios valorativos a partir de los fenómenos.

Población y Muestra

Población

Según Tamayo (2007), define la población como la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación. La población objeto de estudio estuvo conformada por 25 miembros del personal administrativo, que laboran en la Zona Educativa del Estado Bolívar, adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE)

Muestra

Con respecto a la muestra Ramírez, (2007) la define como “un grupo representativo pequeño de una población que representa características semejantes a la misma” (p.91). Para efectos de la presente investigación, no se seleccionó muestra poblacional, sino que se considera la población en su totalidad por tratarse de poseer un número menor de cien miembros, es decir, por ser una población finita. De modo tal que la muestra está representada así, por veinticinco (25) miembros del personal administrativo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

En esta investigación, se manejó la técnica de la encuesta. Con relación a la encuesta, León y Montero (1997), citado por Marcano, M, (2001), opina que: "La encuesta es una

técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador". (p. 123). La ventaja de la aplicación de encuestas, es que la información se adquiere mediante transcripción directa y su contenido es referido a aspectos variados, facilitando el análisis del mismo. Un instrumento de recolección de datos es, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los entes involucrados y obtener de ellos la información necesaria.

Instrumento

Como instrumento, se empleó el cuestionario. Al respecto Ruiz y otros 1994, citado por Aponte (2006) sostiene lo siguiente:

La calidad de un instrumento está determinada por su presentación, disposición y orden en las preguntas elaboradas, consistencias de estas, así como en la organización del contenido, fluidez de las instrucciones por ser fácil de leer, responder, no tener enmiendas y finalmente que obtengan la información para lo cual fue diseñado. (p. 109).

De acuerdo a lo planteado en la cita anterior, el éxito de una investigación dependerá de la buena organización que tenga el investigador, con relación a la elaboración y aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Validez del Instrumento

Para la realización de la presente investigación, se realizó la validez de este instrumento, la cual se corresponde con la denominada "validez de contenido" que es la que en ningún caso puede dejar de estimarse en todo instrumento.

La validez de contenido es un tipo de validez que se refiere al grado en que un instrumento mide adecuadamente el constructo que se supone que debe medir. Según DeVellis, "la validez de contenido se refiere al grado en que los ítems del instrumento son una representación adecuada y completa del dominio del constructo que se está midiendo" (DeVellis, 2017).

En otras palabras, la validez de contenido se refiere a la capacidad del instrumento de medir todos los aspectos importantes del constructo que se está midiendo. Para evaluar la validez de contenido, es necesario reunir un grupo de expertos en el tema y solicitar su opinión sobre la adecuación y relevancia de los ítems del instrumento.

El juicio de expertos se considera una técnica valiosa para evaluar la validez de contenido de un instrumento debido a que permite obtener la opinión de expertos en el tema. Los expertos pueden proporcionar información sobre la relevancia de los ítems o preguntas y sobre la adecuación del lenguaje y la estructura del instrumento. Además, el juicio de expertos puede ayudar a identificar posibles problemas con el instrumento y a mejorar su validez de contenido antes de su aplicación en la población de interés (Polit & Beck, 2017).

Los expertos MSc. y el Dr., procedieron al estudio y revisión de los criterios, el mismo que consideró que no es preciso realizar modificaciones pues la redacción de los ítems, su articulación con los objetivos de la investigación y con las variables e indicadores de estudio estuvo acorde con el planteamiento.

Conclusiones

La gestión integral del talento humano en las organizaciones es un tema muy interesante. Se trata de un enfoque que busca gestionar de manera estratégica a las personas que forman parte de una empresa, considerándolas como el activo más valioso. Esto implica no solo reclutar y seleccionar al personal adecuado, sino también desarrollar sus habilidades, motivarlos, evaluar su desempeño, y retener el talento clave.

Dentro de la gestión integral del talento humano se incluyen aspectos como la planificación de recursos humanos, el diseño de puestos de trabajo, la capacitación y desarrollo, la compensación y beneficios, la gestión del desempeño, el clima laboral, entre otros. El objetivo es alinear las metas individuales de los empleados con los objetivos organizacionales, fomentando así un ambiente laboral productivo y satisfactorio para todos.

Claro, la gestión integral del talento humano en las organizaciones es fundamental para asegurar el éxito a largo plazo de una empresa. Al adoptar un enfoque estratégico hacia la gestión de su capital humano, las organizaciones pueden maximizar el potencial de sus empleados, fomentar un ambiente laboral positivo, y mantenerse competitivas en un mercado en constante cambio.

En resumen, la gestión integral del talento humano implica reconocer a las personas como el recurso más valioso de una organización y buscar su desarrollo y bienestar a través de prácticas y políticas que promuevan su crecimiento, motivación y retención. Al invertir en el desarrollo y cuidado de su talento humano, las organizaciones pueden alcanzar un

mayor nivel de eficiencia, productividad y satisfacción tanto para sus empleados como para la empresa en su conjunto.

Referencias Bibliográficas

Aponte (2006) **Métodos y Técnicas de Investigación**. México: Editorial Trillas.

Ary (2014) **Introducción a la Investigación Pedagógica**. México: Nueva Editorial Mexicana.

DeVellis, RF (2017). **Desarrollo de Escala: teoría y Aplicaciones**. E (4.^a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ferrater, J (2010) **Metodología de la Investigación**. España: Trillas.

García Pérez, M. (2013). **Definición de la gestión estratégica de recursos humanos: integración de políticas y prácticas para mejorar el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados**.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández y otros (2008) **Metodología de la investigación**. México: Editorial McGraw-Hill.

Kitcher, P. (2018). **Science in a democratic society**. Prometheus Books.

León y Montero (1997). **Métodos de Investigación en Psicología y Educación**.

Marcano, M. (2001). **Actitud de los docentes y alumnos de los Institutos Universitarios y su relación con el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.** Madrid.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). **Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice.** Wolters Kluwer.

Ramírez M. (2007) **Proceso de Talento Humano en la Gestión Estratégica.**

Ricoy, C. (2006). **Contribución sobre los Paradigmas de Investigación.** Revista do Centro de Educação, 31 (1),11,22.

Tamayo, M. (2007). **El proceso de la Investigación Científica.** Limusa. México. (3era edición).

UPEL (2014) **Manual de Trabajos de Grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales.** FEDE-UPEL. Caracas-Venezuela.