



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v8i15.0477>

ESTRATEGIAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE CONTRIBUYEN A LA BUENA PRAXIS EN LOS GOBIERNOS DE ADMINISTRACIÓN DESCENTRALIZADA

HUMAN TALENT MANAGEMENT STRATEGIES THAT CONTRIBUTE TO GOOD PRACTICE IN DECENTRALIZED GOVERNMENT ADMINISTRATIONS

Intriago-Ganchozo José Eustorgio ¹; Miranda-Pichucho Freddy Ramon ²

¹ Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: jeintriago@pucesm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-8128-8518>

² Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: fmiranda@pucesm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3831-1723>

Resumen

Este artículo tiene como objetivo principal analizar los componentes de la gestión del talento humano que permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales. Su paradigma científico es fenomenológico con enfoque cualitativo con un soporte estratégico de tipo documental, naturalista (campo) y con una estrategia de acercamiento del discurso narrativo a través de la entrevista en profundidad a expertos en la materia en la que la hermenéutica se hace presente al momento de la interpretación de los hallazgos que surgen. El nivel de la investigación es tipo descriptivo, y al no manipular las variables presentes, la hace no experimental. Se hace un acercamiento desde la teoría (triangulación teórica) en la que se ven involucrados los propios teóricos que sustentan la investigación, la narrativa de los entrevistados y los criterios de los investigadores responsables de este trabajo. Como parte de las reflexiones, se encuentra la necesidad de contar con servidores públicos con verdadera formación en la administración pública, lo cual permita generar valor público desde la posibilidad de contar con un talento humano altamente comprometido con los fines supremos del Estado; así como, la oportunidad de ganar la confianza pública del ciudadano en cada acto de la administración pública.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, satisfacción laboral, gobiernos locales.

Abstract

The main objective of this article is to analyze the components of human talent management that allow greater job satisfaction in local governments. Its scientific paradigm is phenomenological with a qualitative approach with a strategic support of documentary type, naturalistic (field) and with a strategy of approaching the narrative discourse through in-depth interviews with experts in the field in which hermeneutics is present at the time of interpreting the findings that emerge. The level of the research is descriptive, and by not manipulating the variables present, it is non-experimental. An approach is made from theory (theoretical triangulation) in which the theorists who support the research, the narrative of the interviewees and the criteria of the researchers responsible for this work are involved. As part of the reflections, we find the need to have public servants with real training in public administration, which allows to generate public value from the possibility of having a human talent highly committed to the supreme purposes of the State; as well as the opportunity to gain the public trust of the citizen in every act of public administration.

Keywords: Human Talent Management, job satisfaction, local governments.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 11 de abril de 2024.

Fecha de aceptación: 28 de junio de 2024.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2024.



1. Introducción

La gestión del talento humano es uno de los factores principales para el buen desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores en una organización. Es por eso que las organizaciones deben hacer el esfuerzo de administrar de manera efectiva a los empleados para ayudarlos a desarrollar sus habilidades y capacidades para retenerlos. Algunas de las razones por las que se debe invertir en la gestión del talento humano tiene que ver con la atracción a los mejores talentos, la motivación de los empleados, la cobertura de roles críticos, retener al mejor talento y mejorar el rendimiento organizacional.

En el caso de los gobiernos locales, u organizaciones de orden público, después de buscar y contratar a los funcionarios adecuados para los puestos, la gestión del talento debe enfocarse en la incorporación y capacitación, revisando su desempeño y determinando sus oportunidades de avance. Finalmente, requiere procesos reflexivos de revisión de talento a largo plazo, desarrollando y planificando el éxito para impulsar la

retención. La gestión del talento no es una tarea sencilla; requiere un pensamiento estratégico para tener éxito. Es esta visión del futuro lo que hace que la gestión del talento sea una parte insustituible de la mayoría de las organizaciones.

La gestión del talento es una parte integral de una organización saludable en muchos niveles. La competencia es feroz en el mundo empresarial actual, y muchos profesionales de recursos humanos están de acuerdo en que existe una "disputa por el talento" en curso: muchos puestos vacantes sin suficientes candidatos de alta calidad para cubrirlos. Por ende, los gobiernos locales se encuentran en un mercado laboral ajustado, lo que significa que la contratación puede ser un proceso largo y costoso que puede no dar resultados. La gestión de talento humano ha avanzado en las últimas décadas de la mano de las nuevas estrategias de gerencia, los retos planteados por la globalización, la tecnología, la mundialización del conocimiento, las nuevas necesidades del personal, la sociedad y la economía. Según Camejo y Cejas (2009), "los cambios que se originan en el ambiente



organizacional exponen lo complejo que resulta conservar un criterio competitivo, frente a la realidad de las organizaciones”. (p. 2). Lo que evidencia que la GTH no puede pasar desapercibida a los cambios del entorno.

Dentro de este orden de ideas, Ortega Galarza (2019) indican que es importante resaltar que la Subgerencia de Gestión del Talento Humano es un órgano de apoyo encargado de elaborar, aprobar y ejecutar la política de recursos humanos de la entidad, orientando la realización individual de los trabajadores a través del liderazgo transformador y a su efectiva participación en el logro de los objetivos, generando una cultura organizacional que permita el mejoramiento progresivo de la calidad del factor humano, sujetándose a las disposiciones que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR. Ahora bien, la gestión del talento humano no es exclusivo de las organizaciones privadas. Desde los cambios propuestos por quienes han impulsado una modernización y transformación de la estructura institucional estatal (CEPAL, CLAD,

PNUD, BID, BM, entre otras instituciones) se han presentado propuestas -aprovechando las circunstancias que incluyen un adecuado desenvolvimiento del talento humano en las instituciones públicas, los cuales, gracias a su fiel cumplimiento de las funciones encomendadas, también tienen derechos de sentirse satisfechos al ser considerados como recurso primario y esencial de la institucionalidad que representan, debiendo obtener el reconocimiento sino también la plusvalía que representa su experiencia y conocimientos en el área.

A lo anterior, nos encontramos con lo expuesto por Vargas, (1998), en la que deja entrever la necesaria adecuación a las nuevas posturas que debe asumir la gestión pública, cuyas propuestas están basadas en un “incremento de la flexibilidad, desarrollo de la competencia, mayor responsabilidad ante los ciudadanos, mejor gerencia de recursos humanos, uso de la tecnología informática y fortalecimiento de las funciones de dirección” (s. p.), acá el tema gerencia de recursos humanos se hace presente por la importancia que

tiene el componente dentro de una gerencia integral que parte desde lo sistémico.

Bajo este punto de vista, el tema de la gestión del talento humano en el sector público no es de fácil abordaje, sin embargo, se puede partir un poco de lo que plantea Eslava (2004), que gerenciar el talento humano:

Consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (p.32)

Desde esta perspectiva, la ausencia de este enfoque estratégico de dirección (mencionado por Eslava), cuya intención debe de ser crear valor para la organización es lo que en muchas organizaciones públicas padecen. Situaciones como: 1.- Falta de desarrollo de directivos, 2.- Obsolescencia del modelo de gestión, 3.- Cultura del funcionario público, y 4.- Pérdida de la misión

Institucional, solo por mencionar unos pocos, representan un obstáculo para un adecuado clima de satisfacción laboral. En ocasiones, se da el caso que, desde las mismas instituciones, los procesos de modernidad gerencial propuestos muchas veces no se concretan por diversos factores organizacionales y culturales, como por ejemplo: Creer que en la administración pública no es posible instrumentar estrategias organizacionales (Ej. Dirección de Talento Humano) que faciliten el alcance de las metas institucionales con grados de pertenencia y satisfacción colectiva; o de aplicar estrategias gerenciales que motiven al funcionario a ser más competitivo y con alto rendimiento, dando con ello un aporte al valor público de la gestión gubernamental. Lógicamente, los responsables de la gestión del talento humano en las instituciones públicas deben de ser estrategias enfocadas en las personas, con una capacidad de transformación cultural visionada en la institución, capaces de desarrollar el talento y las habilidades de su personal, dando paso dentro de sus acciones al cambio de modelos mentales, operativos y estratégicos



dentro de la misma institución pública.

Ahora bien, en la administración pública el desconocimiento de la gestión del talento humano, se deriva en los constantes actos de omisiones y de inacción que se dan dentro del ejercicio del servicio público. Desde lo observado, los funcionarios de los GADs suelen enfrentar problemáticas diversas que intervienen en el desempeño laboral que en gran medida son ocasionadas por problemas internos en los individuos que forman parte de estos organismos, siendo uno de estos problemas la falta de satisfacción laboral, la cual inhabilita el desarrollo de un trabajo creativo e innovador, el trabajo es un concepto cubierto principalmente por ciertas disciplinas entre ellos recursos humanos y el presupuesto. Se ha tratado de explicar la razón de tener distintos niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, la cuestión central que se perciben y lo que los empleados piensan sobre su trabajo. En cuanto al tema de la satisfacción laboral, Jara (2018) dice que:

Es de gran importancia en cualquier tipo y lugar de trabajo, no solo por

pensar en el bienestar de las personas, sino también en términos de productividad y calidad, puesto que, al tener estos efectos positivos en los empleados, surge la evolución de las necesidades y aspiraciones de cada individuo con la realidad de los mismos dentro del organismo.

En este sentido, luego de reflexionar, la investigación focaliza sus acciones en función de identificar las estrategias de gestión del talento humano que permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales, y para ello se hace necesario reflexionar sobre diversos componentes que hacen viable la investigación en sí misma, sino que además muestra cómo se puede desarrollar una propuesta desde la microsociológico, tomando en consideración los GADs locales, lo cual la hace muy atractiva para efectos investigativos. En atención a lo anterior, se hace la siguiente pregunta investigativa: ¿Qué componentes de la gestión del talento humano permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales? Lo cual hace, que se presente el siguiente propósito de investigación: Interpretar los componentes de la gestión del

talento humano que permiten satisfacción laboral en los gobiernos locales; as u vez se hace acompañar con las siguientes directrices específicas: Identificar los aspectos conceptuales de la gestión del talento humano en las organizaciones desde las perspectivas de los trabajadores; describir el proceso de gestión del talento humano que permite mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales; y analizar los componentes de la gestión del talento humano que permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales.

2. Metodología

La investigación muestra una ruta metodológica la cual permite mostrar su camino a lo largo de la ruta preliminarmente instituida. Es de enfoque cualitativa en este estudio el cual se basará en el levantamiento de información documental, en la observación de comportamientos naturales, discursos, para la posterior interpretación de significado. El concepto de método cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales,

ideológicos y sociológicos. Si hay una selección hecha en base a algún parámetro, ya no se considerará cualitativo.

Es de nivel descriptiva lo cual permite dar a conocer todas aquellas actividades que se encuentran relacionadas con la gestión de talento humano analizando las situaciones, costumbres y actitudes administrativas del nivel gobernante y operativo. A su vez, dado que no se manipularán las variables de la investigación como la gestión de talento humano no experimental. y la satisfacción laboral. Por otro lado, es de tipo documental, esto hace que se sustentará en la información recolectada por el autor, sin modificar su contexto para el desarrollo de la investigación. Además, de ser naturalista (campo), observándose el comportamiento de los GADs en su ámbito cotidiano.

Además de las anteriores técnicas, también se incorpora la denominada Teoría Fundamentada (TF) la cual se considera como la técnica de análisis más idónea para investigaciones de enfoque cualitativo, en especial cuando se analiza el discurso oral y/o el escrito. Un de sus principales



impulsores, Glaser (1967), la define de la siguiente forma:

Es una metodología de análisis, unida a la recolección de datos, que utiliza un conjunto de métodos, sistemáticamente aplicado, para generar una teoría inductiva sobre un área sustantiva. El producto de investigación final constituye una formulación teórica, o un conjunto integrado de hipótesis conceptuales, sobre el área sustantiva que es objeto de estudio. (p. 16)

De igual forma, Glaser (1967), pero esta vez acompañado de Strauss (1967), la describen de la manera siguiente:

La teoría emergente a la que se refiere la Teoría Fundamentada, consiste en un conjunto de categorías, subcategorías, propiedades y dimensiones relacionadas entre sí, que dan cuenta de un fenómeno determinado, mediante un proceso de descripción,

comparación y conceptualización de los datos. Las construcciones emergentes que devienen de los datos en la Teoría Fundamentada se denominan “teoría sustantiva”, dado que se refieren a la explicación de un fenómeno delimitado a un contexto particular. La teoría sustantiva es aquella que se desarrolla a partir de un área de investigación empírica particular como por ejemplo el cuidado de los pacientes, la delincuencia, el trabajo, etc. (Glaser y Strauss, 1967, p. 34)

En el caso particular de esta investigación la misma se suscribe bajo la propuesta de Strauss y Corbin (2012), quienes señalan que para crear una teoría esta surge a partir de los datos que emergen. Destacan “en este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí”. (Strauss y Corbin, 2012, p. 13). En la tabla 1 se muestran las categorías de análisis.

Tabla 1. Categoría(s) de análisis y ejes orientadores del estudio

Categoría de análisis	Ejes orientadores
Actores estratégicos	Se considera que el talento humano del área administrativa es un actor estratégico importante dentro del sector público, en especial en aquellas instituciones (GADs) más cercanas a la ciudadanía.
Pregunta de investigación ¿Qué componentes de la gestión del talento humano permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales?	Objetivos de la investigación Interpretar los componentes de la gestión del talento humano que permiten satisfacción laboral en los gobiernos locales; Directrices específicas: -Identificar los aspectos conceptuales de la gestión del talento humano en las organizaciones desde las perspectivas de los trabajadores; -Describir el proceso de gestión del talento humano que permite mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales; -Analizar los componentes de la gestión del talento humano que permiten mayor satisfacción laboral en los gobiernos locales.
Estrategias de la investigación	Investigación de enfoque cualitativo
Guía para la revisión y análisis documental	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización de Ecuador COOTAD (2010) Teoría Fundamentada: Saturación teórica para la categorización

Fuente: Autor (2024)

En la siguiente tabla 2, se puede observar la denominada Matriz axial de códigos emergentes – Categorización, la cual de manera resumida muestra parte de las respuestas dadas por lo entrevistados, así como de las categorías que emergen producto de la categorización de los respectivos códigos axiales que surgen de la interpretación.



3. Resultados y discusión

Tabla 1. Matriz axial de códigos emergentes – Categorización

Posturas discursivas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Códigos Axiales (CA)	Categoría
Preguntas Desde su experiencia investigativa	¿Cuáles son los componentes más resaltantes del Talento Humano en la Gestión Pública?	¿Cuáles son las estrategias de más acordes para que un servidor público gestione de manera eficiente?	¿Qué significado tiene ser un Talento Humano en la administración pública?	CA1= Modelo de gerencia CA1= Tecnología para los procesos neurálgicos CA1= Visión de	Gestión de Talento Humano para la generación de valor público
Entrevistados				CA2= Valores desde la pertinencia laboral CA2= Valor público CA2= Confianza pública	Estrategia de gobernanza para la Gestión del Talento Humano
E1	E1: Conocimiento y asertividad al momento de tratar temas con la ciudadanía, la cual hoy día no se deja engañar tan fácilmente como veces anteriores.	E1: Educarlo para sus funciones y darle la oportunidad de crecimiento. Eso significa que hay un buen modelo de gerencia en marcha.	E1: Significa mucho: Compromiso, vocación y responsabilidad por servir al propósito de otros, como lo es el ciudadano. E2: la responsabilidad de cuidar de los recursos de todos. Eso tienen un gran valor, lo cual genera confianza pública si se percibe que ese cuidado esta en buenas manos.		
E2	E2: El buen uso de la tecnología para el desarrollo de sus funciones y hacer seguimiento a las políticas públicas locales	E2: Capacitación y meritocracia. Ambas permiten una visión al logro y por ende de mayor compromiso con la institución.			

Fuente: Autor (2024)

Tal como se menciona, la estrategia de análisis interviniente en la investigación es la técnica propuesta por la Teoría Fundamentada, especialmente la desarrollada por Strauss y Corbin (2012), específicamente la fase de la comparación constante (CC). Cabe destacar, que la Teoría Fundamentada, en esta fase de CC,

se hace oportuno el uso de la creatividad por parte de los investigadores, la cual es necesaria para el proceso de categorización que se da posteriormente, así que “la creatividad se manifiesta en la capacidad de los investigadores de dominar categorías con buen tino, formular preguntas estimulantes, hacer comparaciones y extraer un

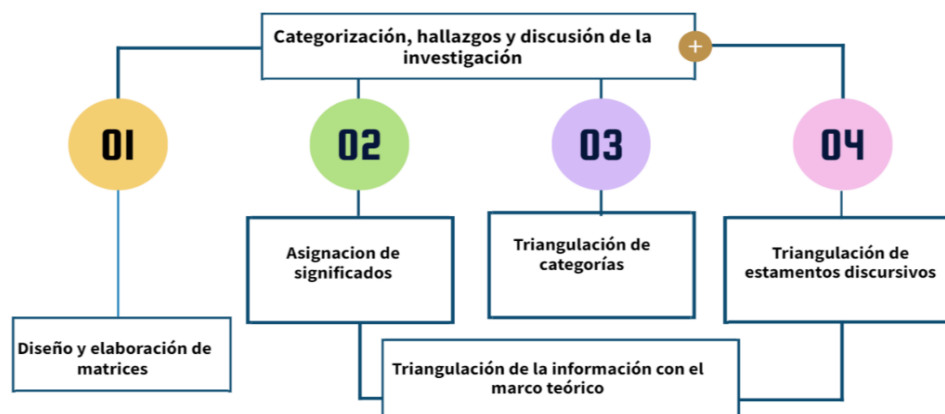
esquema innovador, integrado y realista de conjunto de datos brutos desorganizados”. (Strauss y Corbin, 2012, p. 14)

Para Patton (1990) “la investigación de evaluación cualitativa se basa tanto en el pensamiento crítico como en el creativo, tanto en la ciencia como en el arte del análisis”. (p.

434). Un proceso de categorización tiene sus fases, según Martínez (2010), “la categorización se puede realizar a través de la asignación de unidades de significado en los diferentes párrafos del segmento discursivo”.

La figura 1 señala las fases trazadas por Martínez (2010):

Figura 1. Fases de categorización



Elaboración propia a partir de la propuesta de Martínez (2010)

Durante la categorización, se asume la propuesta de Gadamer (1999):

También la comprensión de expresiones se refiere en definitiva no sólo a la captación inmediata de lo que contiene la expresión, sino también al descubrimiento de la interioridad oculta que la comprensión permite realizar, de manera que finalmente se llega a conocer también lo oculto. Pero eso

significa que uno se entiende con ello. En este sentido, vale para todos los casos que el que comprende se comprende, se proyecta a sí mismo hacia posibilidades de sí mismo. (p. 328)

Para ello, Donolo (2009) resalta que se “requiere de conocimiento, de tiempo y de recursos para implementarla y luego de gran agudeza para interpretar los



resultados en las variadas y a veces contradictorias maneras en que se presentan”. (p. 3). A lo que se recurre a lo planteado por Vegas-Meléndez et al (2024), quien señala tres tipos de triangulación:

Triangulación de datos. Se destaca el uso de diversas estrategias y fuentes de información (primaria y secundaria), para posteriormente ser contrastada entre sí. En la presente investigación su tipo ha sido la temporal.

Triangulación teórica. La utilización de diversos autores sobre la misma temática, permite no sólo su confrontación, sino además de conocer el contexto en la que se ha dado la postura de cada proponente, permitiéndose ser más comprensiva por parte de los autores de este trabajo.

Triangulación metodológica. El uso de diferentes métodos en la misma investigación facilita la contrastar los resultados y hallazgos que van surgiendo, analizando conflictos, congruencias y discrepancias entre los propios aspectos emergentes. (p. 127)

En las respuestas obtenidas en la entrevistas a los expertos académicos-investigadores de la temática, se evidencia que se rigen de acuerdo a la capacidad gerencial de los directivos de los GADs, un estudio realizado con las mismas características, por Ramírez et al., (2019), indica que la estrategia organizacional se caracteriza por una visión del futuro, activa y anticipadamente, aporta un marco a la dirección unificada de la empresa en función de sus metas, además de estar orientando los recursos, para el desarrollo de ventajas competitivas, la necesidad de adaptación sistemática del entorno, encontrar posiciones favorables, considerando acciones futuras en los escenarios, con un impacto final importante.

El enfoque administrativo-gerencial se encontraba entre las inquietudes de los investigadores. Según, Simancas et al. (2018), expresa que el enfoque de administración de recursos humanos se ha actualizado debido a la dinámica cambiante de las organizaciones, producto del fenómeno económico a nivel mundial. Debido a esto, las empresas han revalorizado el viejo concepto de recurso humano como

algo estático y homogéneo y reconocen la versatilidad y las cualidades únicas de sus colaboradores.

En cuanto a las habilidades que debe poseer un servidor público, Nomberto & Careaga (2015) indica que la comunicación interna permite las buenas relaciones con y entre los miembros de una institución, la comunicación interna se convierte en un agente de cambio que posibilita la adecuación de la empresa a las cambiantes exigencias del entorno y de la evolución tecnológica y social. En el ámbito de gestión del talento humano, Sucacahua (2018), considera que el control de gestión es básicamente un medio de información para la toma de decisiones y se apoya en controles operativos, como son: el jurídico, el contable, el administrativo, y del avance físico y financiero.

En relación con el perfil profesional que debe poseer los empleados del GAD, las funciones de los administradores o servidores públicos son fundamentales por lo que, deben direccionarse a tener un perfil con liderazgo, estar preparado para cualquier cambio dentro o fuera de la organización; además de

efectuar sus funciones con eficacia, eficiencia, economía y calidad para que la misma sea exitosa. Una selección por competencia sería lo ideal para el proceso de un nuevo personal dentro de la institución, Lema-Guiracocha et al., en el año (2019), expuso que la estructuración de un modelo de gestión de talento humano tiene como finalidad de: optimizar recursos, mejorar la prestación de servicios, mejorar la cultura organizacional, el mejoramiento continuo, la satisfacción y desempeño laboral, cumplimiento de objetivos estratégicos.

4. Conclusiones

Otro de los aspectos que se considera de importancia dentro de los gobiernos locales es la comunicación interna es un recurso importante que es un sistema que debe mejorarse continuamente mediante la inspección y un manejo adecuado. Esto le dará a la institución la oportunidad de mantener su desarrollo y crecimiento. A partir de los resultados que se obtuvieron se observa la importancia de contar con los factores necesarios para una



buena comunicación interna. Cabe mencionar que la gestión pública es esencial para una buena gestión del conocimiento, en donde su objetivo es superar los problemas y promover que se trabaje con eficiencia y por el bien de la organización.

Para finalizar se logró conocer que existe un proceso de selección que permite entender las habilidades y capacidades del talento humano, así como comprender las motivaciones de la autoridad local; y esto hace que en conjunto pueden consolidar un trabajo armónico que repercuta significativamente en el desarrollo local.

Bibliografía

- Camejo y Cejas (2009). Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional. Recuperado en: <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/18816?show=full>
- Careaga M. (2015). El diagnóstico desde adentro: estado actual de la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas a partir de la visión de los expertos en las unidades de personal. Recuperado en: <http://republicana.redbiblio.net/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=11971>
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización de Ecuador COOTAD (2010). Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct-2010. Estado: Vigente Recuperado en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Donolo, D. S (2009). Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación. Revista Digital Universitaria, 10 (8). Recuperado en: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num8/art53/art53.pdf>
- Eslava, E. (2004). Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- : <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7898>
- Gadamer, H-G (2000). El Método Hermenéutico. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/esupb/v29n62/0120-1263-esupb-29-62-17.pdf>
- Glaser, B. (1967). Basic of Grounded Theory Analysis: Emergence

- vs Forcing. Edit. Sociology Press.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative. Edit. Aldine de Gruyter.
- Jara M. A (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Lema-Guiracocha, P. E., Eraso Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, C. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, IV, 349–375. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440796>
- Martínez, M. (2010). La nueva ciencia. Editorial Trillas. ISSN-e 1316-5216, Nº. 46, 2009, págs. 11-32. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1959221>
- Martínez García Jenny Rocío (2016). La gerencia del talento humano, una estrategia de dirección en el sector público. Tesis de especialización. Recuperado en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14412/MartinezGarc%C3%A1DaJennyRoc%C3%ADo2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nomberto, D., & Pérez, C. (2018). Propuesta de un plan de comunicación para mejorar la comunicación interna de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017 [Universidad Nacional de Trujillo]. In Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado en: https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10331%0Ahttps://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10331/NOMBERTO_VERA-PEREZ_CALDERON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega Galarza, Máximo (2019). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano en la administración pública. Recuperado en: http://world_business.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/20.4-Propuesta-de-un-modelo-de-gesti%C3%B3n-del-talento-humano-en-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-ecuatoriana-1.pdf
- Patton M. (1990). Qualitative evaluation and research methods. International Journal of Information



- Management. Recuperado en:
https://www.academia.edu/28766598/Qualitative_evaluation_and_research_methods
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*. 30(6), 167–176. Recuperado en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Simancas, R. A., Silvera, A. D. J., Garcés, L. F., & Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391. Recuperado en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Sucacahua, D. (2018). Proceso de selección de personal y su incidencia en la gestión del gobierno local de la Municipalidad Provincial de San Román periodo 2016-2017 [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Recuperado en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/249337515.pdf>
- Strauss A, y Corbin J. (2022). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Ed. Universidad de Antioquia. Recuperado en:
<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Vargas, J. (1998) Las relaciones de los fundamentos teóricos entre la nueva economía política, la nueva gerencia pública y la nueva política social. Recuperado en:
http://www.catedras-bogota.unal.edu.co/web/guest/gaitan/2013-II/gaitan_2013_II/lecturas/NuevaEconm%C3%ADaPol%C3%ADticaGerenciaP%C3%BAblicaPol%C3%ADticaSocialVargas99.pdf
- Vegas-Meléndez, H. J., Liccioni, E. J., Martínez, M. F. C., & Guerra, M. del C. M. (2024). Evolution of Managerial Discourse: New Perspectives and Epistemological Dimensions in Digital Culture . *EVOLUTIONARY STUDIES IN IMAGINATIVE CULTURE*, 293–303.
<https://doi.org/10.70082/esic/8.1.21>
<https://esiculture.com/index.php/esiculture/article/view/528/article/view/528>