

**ORGANIZACIONES SOCIALES Y  
EMPODERAMIENTO EN LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora: Marlene Gutiérrez**  
[marlenegutierrez4@gmail.com](mailto:marlenegutierrez4@gmail.com)

**RESUMEN**

Este estudio devela los significados y sentidos que le asignan y atribuyen miembros de consejos comunales del municipio Peña, estado Yaracuy, al proceso de empoderamiento en la gestión del talento humano de las organizaciones sociales. Filosóficamente, se basa en los postulados de la escuela del Comportamiento Humano y de Sistemas. Se enmarca en el enfoque cualitativo, paradigma interpretativo relacionando los constructos empoderamiento y gestión del talento humano. De allí que, la epistemología es post positivista e interpretativa al asumir el interaccionismo simbólico para comprender e interpretar los significados atribuidos por los actores sociales al fenómeno estudiado, bajo el método etnográfico. Para la recolección del corpus de información y experiencia, emplee la observación participante, la entrevista estructurada y el análisis de documentos. Los actores sociales fueron seleccionados atendiendo a criterios de accesibilidad y horizontalidad. La información capturada fue sometida a proceso riguroso de interpretación, emergiendo categorías y subcategorías que recogen el sentir y saber de los actores en su proceso de empoderamiento social. Finalmente, la triangulación de análisis teórico, postura de actores sociales y mi postura como investigadora, generan las reflexiones finales; que orientan y vislumbran el camino recorrido.

**PALABRAS CLAVE**

Empoderamiento,  
gestión del talento  
humano,  
organizaciones  
sociales

## SOCIAL ORGANIZATIONS AND EMPOWERMENT IN HUMAN TALENT MANAGEMENT

---

Author: Marlene Gutiérrez  
[marlenegutierrez4@gmail.com](mailto:marlenegutierrez4@gmail.com)

### ABSTRACT

This study reveals the meanings and senses that assigned and attributed to members of the communal councils of the Peña municipality, Yaracuy State, to the process of empowerment in the management of human talent of social organizations. Philosophically, it is based on the tenets of the school systems and human behavior. It is part of the qualitative approach, paradigm interpretive linking constructs empowerment and human talent management. From there that epistemology is positivist and interpretative post to taking on symbolic interactionism to understand and interpret the meanings attributed by the social actors to the phenomenon under study, under the ethnographic method. For the collection of the corpus of information and experience, use participant observation, the structured interview and analysis of documents. The social partners were selected according to criteria of accessibility and horizontality. The information captured was subjected to rigorous process of interpretation, emerging categories and subcategories that collect the feeling and knowledge of the actors in the process of social empowerment. Finally, the triangulation of theoretical analysis, position of social actors and my position as a researcher, generate the final reflections; they orient themselves and envision the path.

**KEYWORDS:** Empowerment, human talent management, social organizations

## INTRODUCCIÓN

El empoderamiento representa, una novedosa alternativa para que comunidades organizadas y sus individuos, desarrollen conciencia y control sobre procesos determinantes para satisfacer las necesidades de los ciudadanos, propiciar el progreso, bienestar social e incrementar la calidad de vida de las personas en la sociedad del siglo XXI.

Mediante el proceso de empoderamiento, individuos y comunidades, se pueden desenvolver en ámbitos, tales como social, político, económico, entre otros, a fin de obtener beneficios para mejorar la existencia. De allí, que el empoderamiento requiere de comunidades y colectivos que cada día se fortalezcan y puedan desarrollar modelos de organización internos y con carácter democrático, emprender actividades de diagnóstico y planificación de manera autónoma y participativa, incentivar la capacidad de negociación y concertación con los organismos competentes al propiciar alianzas estratégicas con los mismos.

Respecto, a la Gestión del Talento Humano (GTH), en la actualidad, las organizaciones utilizan el término para referirse a diversos procesos. De ahí, que unas consideran que se trata de gestionar a individuos de alto valor o muy capaces y otras, para referirse a la gerencia de los miembros de la organización, asumiendo que cada uno de estos individuos posee un talento especial que requiere ser identificado y utilizado por la organización.

La importancia del talento de las personas, se hace cada vez mayor, por cuanto representa el factor clave del proceso productivo de cualquier organización, especialmente si se trata de organizaciones sociales, las cuales rigen los destinos de un colectivo y pretenden mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, haciendo el mejor uso posible de los saberes del pueblo.

Además, la gestión pública local comprende la actividad de aquellas entidades público-territoriales menores como son los municipios y sus componentes gubernamentales básicos como lo son las alcaldías, los

concejos municipales y las juntas parroquiales que tendrían que responder a las necesidades, demandas y propuestas que manifiesta su población y sus comunidades organizadas.

Asimismo, es importante resaltar que el municipio es el espacio natural y más inmediato para desarrollar procesos de empoderamiento ciudadano, por constituir la representación más cercana del Estado a la población y en el cual los ciudadanos se desenvuelven en la cotidianidad de sus actividades, creencias, valores, costumbres e identidad.

Por lo expresado en los párrafos precedentes, el propósito del presente estudio se orientó a develar los significados que asignan y sentidos que atribuyen los miembros de los Consejos Comunales del Municipio Peña, estado Yaracuy, al proceso de Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano de estas organizaciones sociales.

### **El empoderamiento: Un breve recorrido teórico**

El empoderamiento, ha sido objeto de investigación y estudio de la comunidad científica en general, lo que implica asumir principios, técnicas, doctrinas, métodos y estudios que puedan emplearse de manera asertiva en lo social, político, económico, laboral, entre otros. De esta manera, es considerado como el proceso en que las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.

En este contexto, Friedman, (citado por Murguialday, Pérez y Elzagirre, S/F) plantea, que el empoderamiento tiene tres tipos de poderes: a) social, acceso a la base de riqueza productiva; b) político, acceso de individuos a la toma de decisiones, que afectan su propio futuro; c) psicológico, sentido de potencialidad y capacidad individual. De allí que hoy día, muchos de los miembros de una sociedad pueden ser empoderados para ejercer importantes roles y hasta influir en el

destino de otros individuos en el plano social, político y hasta psicológico.

Sin embargo, considero pertinente resaltar lo que algunos autores advierten acerca del uso del empoderamiento, es decir que el éxito del mismo sólo se logra cuando se toman las medidas necesarias antes de otorgar poder a otros, de lo contrario puede causar efectos no deseados y frustración en quienes participan en el mismo.

Las organizaciones sociales como los Consejos Comunales, en el marco constitucional de la democracia participativa y protagónica son, de acuerdo al Artículo 2 de la Ley Orgánica de Consejos Comunales, (2009):

Instancias de participación, articulación e integración entre los ciudadanos y las diversas organizaciones comunitarias, movimientos sociales y populares, que permiten al pueblo organizado ejercer el gobierno comunitario y la gestión directa de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades, potencialidades y

aspiraciones de las comunidades en la construcción del nuevo modelo de sociedad socialista de igualdad, equidad y justicia social (p. 7,8).

En virtud que hoy día estas organizaciones sociales, representan una novedosa alternativa social en la que se pone de manifiesto el empoderamiento otorgado por el Estado, así como la participación de los ciudadanos en resolver los problemas de la comunidad, se resalta que la Gestión del Talento Humano (GTH), implica el desarrollo de actividades, esfuerzo, actitudes, aptitudes, capacidades, competencias, conocimientos, experiencias, motivaciones, potencialidades, intereses vocacionales, habilidades, destrezas del ser humano. Así, que lo ideal sería potenciar en los individuos que participan en estas organizaciones, las características de la GTH, ya que representa el factor vital para el funcionamiento de cualquier organización.

Además, es necesario enfatizar que históricamente la naturaleza humana siempre se ha inclinado hacia el poder. Por lo cual, es necesario ser muy cuidadoso al otorgar poder a quien no esté preparado para asumirlo responsablemente. Lo que indudablemente, requiere de un proceso educativo y una formación previa adecuada para asumir las actividades en el quehacer comunitario, hermosa pero difícil labor que requiere compromiso y responsabilidad. Por lo cual, lo ideal sería demostrar solvencia moral y jurídica para ejercer cargos en éstas organizaciones sociales. En tal sentido, puedo compartir que en la cotidianidad y convivencia ciudadana, así como durante el compartir y en diversas conversaciones con miembros de la comunidad y actores sociales pude escuchar sus voces y conocer sus impresiones acerca del Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano

De allí que, en mi postura como investigadora percibo que en muchos casos los ciudadanos atraídos por las mieles del poder y del protagonismo,

llegan a ejercer importantes roles en estas organizaciones sociales y forman parte de la toma de decisiones que influye en todos los ciudadanos y el entorno donde se desenvuelven. También, percibo que muchas veces estas iniciativas son utilizadas solo con fines políticos y no como alternativas de solución definitiva para los diversos problemas de las comunidades.

Asimismo, existe gran preocupación respecto a la manera cómo es ejercido el poder y como se utilizan los recursos del estado por parte de algunas organizaciones sociales de nuestro país. Tal es el caso de las comunidades Fabrico Sequera y Aminta Abreu del municipio Peña, estado Yaracuy, en las cuales persisten los problemas y las carencias cada vez son mayores, es decir se ve afectada la calidad de vida de los ciudadanos, quienes tienen que enfrentar día a día la falta de servicios básicos como agua, salud, alimentación, gas, seguridad, deterioro de instalaciones educativas y deportivas, falta de compromiso de

algunos organismos gubernamentales, entre otros.

Precisamente, el presente estudio está centrado en la comprensión, interpretación y develación del significado que los actores otorgan al Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano. De allí, que a través de este estudio se descubre las concepciones que sobre este fenómeno asumen los miembros de los Consejos Comunales del Municipio Peña, estado Yaracuy la interpretación de los mismos a esta postura. Con base en lo expuesto, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo descubrir la concepción de Empoderamiento, desde la perspectiva de los actores sociales de los Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy?, ¿Se puede comprender la percepción acerca de la Gestión del Talento Humano desde la perspectiva de los actores sociales?, ¿Cómo Interpretar el sentido que tiene para los actores sociales, el Empoderamiento en la Gestión del Talento humano de los Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy?, ¿Será

necesario develar los significados y sentidos que le asignan y atribuyen miembros de Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy, al proceso de empoderamiento en la Gestión del Talento Humano en estas organizaciones sociales?

### **Dimensión General de la Investigación**

Develar los significados y sentidos que le asignan y atribuyen los miembros de Consejos Comunales del Municipio Peña del estado Yaracuy, al proceso de Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano en estas organizaciones sociales.

### **Dimensiones Específicas de la Investigación**

Descubrir la concepción de Empoderamiento, desde la perspectiva de los actores sociales de los Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy

Comprender la percepción acerca de la Gestión del Talento Humano desde la perspectiva de los actores sociales de éstos Consejos Comunales

Interpretar el sentido que tiene para los actores sociales el

Empoderamiento en la Gestión del Talento humano de los Consejos Comunales

### **Recorrido Teórico Referencial de la Investigación: Estudios Previos**

En el contexto internacional Pérez, (2013) “Empoderamiento en el contexto migratorio, mujeres en Tonicato, México”, explora los cambios que experimentan las mujeres de Tonicato, debido a la migración de sus esposos hacia Waukegan, Estados Unidos. El propósito, se orienta a verificar si estos cambios inciden o no en un mayor empoderamiento de las mujeres. Afirma, que el empoderamiento resulta del proceso por medio del cual la mujer logra mejorar su condición, es decir, adquiere mayores recursos para subsistir. Además, es consciente del lugar subordinado que ocupa en la relación con el hombre y actúa para transformarlo. Concluye que la migración cambia la vida de las mujeres, pero solo a nivel de condición, puede satisfacer sus necesidades, tiene mayor capacidad de consumo, mejorar su estilo de vida y el desarrollo de sus hijos. Sostiene que el proceso de empoderamiento no

se da plenamente, puesto que no sucede a nivel de posición.

Por su parte, Montaña, (2012) “El Empoderamiento como herramienta de desarrollo del Talento Humano en las organizaciones”, Universidad EAN Bogotá Colombia, objetivo general, establecer desde la teoría que el Empoderamiento es una herramienta de desarrollo del Talento Humano en las organizaciones, partiendo de las competencias y de los principios y valores en las personas. En esta investigación de enfoque cualitativo, el autor argumenta que la teoría estudiada acerca del Empoderamiento da a conocer sus fortalezas para alcanzar el crecimiento organizacional a través del desarrollo del talento humano. Concluye, que empoderar a las personas en las organizaciones, permite que los objetivos sean alcanzados de manera enfocada y direccionada. Sostiene que las organizaciones deben integrar competencias como trabajo en equipo, empoderamiento y liderazgo como estrategia para el desarrollo del talento humano.

Finalmente, Lovera, (2012) “Empoderamiento de las estructuras sociales como factor de desarrollo de la comunidad de Pro-Patria, Barquisimeto, municipio Iribarren”. Propósito construir elementos teóricos en el marco del Empoderamiento de las estructuras sociales como factor de desarrollo de la mencionada comunidad, investigación de enfoque cualitativo, desde el construccionismo social utilizando el diseño etnográfico. La autora resalta como hallazgo importante, la concepción reduccionista entre el Estado y la Sociedad, vista desde la perspectiva los actores sociales de la comunidad de Pro-Patria, perspectiva única predominante, la cual posee supuestos epistemológicos propios del paradigma estructural funcionalista. Derivó que la dependencia entre el Estado y las organizaciones sociales, está mediada por la posibilidad de intervención directa de éste en la concepción, planificación y ejecución de sus acciones individuales y colectivas.

De acuerdo a mis consideraciones y pretensiones investigativas, los trabajos de los autores citados anteriormente constituyen un aporte importante, que sin duda me condujeron a reflexionar acerca de mis propósitos como investigadora. Estos estudios, tienen relación directa y contribuyen significativamente con la presente investigación, por cuanto estudian de forma detallada aspectos relativos a las variables Empoderamiento y Gestión del Talento Humano. En tal sentido, he decidido apropiarme, de varios aspectos tratados por estos autores en sus trabajos, por considerarlos significativos a mi investigación.

## **DESARROLLO TEÓRICO**

### **Empoderamiento Social**

El Empoderamiento Social para Ugarte, (2009) es el proceso por el que se provee o reconoce a las personas un conjunto de habilidades, capacidades y destrezas que les permiten su participación en el cambio social. De acuerdo a este autor, al empoderar se les otorga herramientas de todo tipo a las personas para que

sean dueñas de su entorno, o darles potestad de diseñarlo según su necesidad, gustos y preferencias, es decir, se les concede libertad para actuar en su beneficio.

En este sentido, se resalta la importancia y bondades que representa el empoderamiento social para optimizar el funcionamiento de organizaciones sociales tales como los Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy. Por cuanto, a través del Empoderamiento los ciudadanos de este municipio, pueden lograr la gobernabilidad democrática desde sus organizaciones sociales, pueden trabajar para fortalecerse, dar prioridad a establecer alianzas, lograr consenso, crear sinergias entre los diferentes actores de la comunidad, funcionarios públicos, trabajar en equipo y mejorar las condiciones de vida

Además, resulta conveniente hacer notar, que las instancias del Estado, tienen como premisa la promoción de la participación ciudadana, así como la corresponsabilidad y el fortalecimiento de una buena gestión, en beneficio de

los derechos y mejoras de la ciudadanía en general.

### **Gestión del Talento Humano (GTH)**

También se conoce como Gestión del Capital Humano, Sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, el término GTH, se asocia generalmente a las prácticas de recursos humanos basadas en la gestión por competencias. En cuanto a las decisiones de la GTH, generalmente se basan en un sistema de competencias organizacionales claves y competencias inherentes al cargo. En este sentido, lo ideal sería que este sistema de competencias incluya conocimientos, habilidades, experiencia y rasgos personales, incluso las actitudes del individuo.

La importancia del Talento Humano, se orienta en mejorar los procesos administrativos de las empresas. De allí que, ideal sería que todos los gerentes actúen como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo.

## Referentes Filosóficos

### Escuela del Comportamiento o Relaciones Humanas

Aun cuando a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX algunas personas advirtieron sobre la importancia del factor humano en las organizaciones, destacan como los primeros exponentes Robert Owen, Mary Parker Follet, Chester Barnard y Hugo Musterberg.

En esta investigación se resalta las contribuciones de Musterberg en 1913 al campo de la psicología industrial, el estudio de la gente en el trabajo, la aplicación de pruebas psicológicas para la selección de empleados. Los conceptos de la teoría del aprendizaje para capacitar a los empleados y el estudio del comportamiento para motivarlos. Esta escuela ha hecho contribuciones de importancia como; el uso de la participación y las formas de manejar los conflictos organizacionales. Da un mayor reconocimiento a la influencia del ambiente y las restricciones que afectan al comportamiento; ya que parte de la idea de la naturaleza de la conducta humana en los organismos

sociales y el afán de menoscabar el papel que desempeñan en ella los recursos humanos, constituye un defecto orgánico tanto en la escuela clásica como de las demás corrientes.

### Escuela de Sistemas

El origen de esta escuela puede atribuirse a la década de los treinta, con la idea propuesta por Chester Barnard, acerca de las organizaciones como sistemas abiertos. Sin embargo, la aceptación completa de sus conceptos necesito de otros treinta años. Según Robbins y Coulter (1996), Barnard consideraba las empresas como sistemas sociales que requieren de la cooperación de los humanos. De allí, que atribuía el éxito de una organización, a la obtención de la cooperación de sus integrantes e incorporo la idea de que los gerentes tenían que examinar el entorno y luego ajustar la organización para mantener un estado de equilibrio.

Considera la administración como un sistema social, o un sistema de relaciones interculturales, orientada sociológicamente y se identifica con los diversos grupos sociales, así como de sus relaciones

culturales, tiene similitud con la escuela del comportamiento humano ya que ambas están basadas en la ciencia de la conducta. Así mismo, tiene como uno de sus principios solucionar en forma cooperativa las diversas limitaciones que el hombre y su ambiente puedan encontrar. Se dice también, que se emplea el concepto de unidad social, en donde la gente se comunica recíprocamente en forma efectiva y dispuesta a contribuir al logro de un objetivo en común.

## **METODOLOGIA**

Este estudio, desde el punto de vista epistemológico, se corresponde con el paradigma post positivista, específicamente con el paradigma interpretativo, por cuanto comprende e interpreta el fenómeno en estudio, el cual trata del Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano de las Organizaciones Sociales.

La epistemología según Ruque, (Citado en Uvieda y otros, 2012), establece las condiciones de objetividad del conocimiento, modos

de observación y de experimentación, examinando igualmente las relaciones que la ciencia establece con la teoría y los hechos, y en esos términos, se preocupa de la finalidad y la validez.

En tal sentido, asumo el interaccionismo simbólico como enfoque epistemológico el cual según Martínez, (2006) “es una de las orientaciones metodológicas que comparten las ideas básicas del proceso hermenéutico o interpretativo”, persigue la comprensión del proceso de asignación de símbolos con significado al lenguaje hablado o escrito y al comportamiento en la interacción social (p.125)

Respecto al aspecto metodológico, esta investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, por cuanto, hace especial énfasis en la descripción e interpretación a la postura de los actores sociales, objeto de estudio.

### **El método etnográfico en la construcción del conocimiento**

Para este estudio asumo el método etnográfico, el cual de acuerdo a Rodríguez, Gil Y García,

(1999) “permite estudiar el modo de vida de una unidad social concreta, con la finalidad de describir o reconstruir el carácter interpretativo de la cultura de una manera analítica” (p.63)

Considero pertinente mencionar que este método propicia la descripción de valores, creencias, perspectivas y motivaciones, así como la forma como éstas se desarrollan y se modifican de una situación a otra, la manera en que los sujetos internalizan sus experiencias, sus interpretaciones en relación con los demás actores sociales mediante sus interrelaciones. El carácter holístico del método etnográfico, permite hacer descripciones globales de los fenómenos estudiados en diversos contextos. Así como, hacer conexiones entre las causas y consecuencias que puedan afectar las creencias y comportamientos de los actores.

Desde esta perspectiva, mi investigación posee carácter naturalista y está contextualizada en el municipio Peña del estado Yaracuy, al considerar como fuente de

información las experiencias, relatos y vivencias de miembros de dos (2) Consejos Comunales. De allí, la importancia de la validez a través de los fundamentos teóricos, cohesión, coherencia, lógica, así como los elementos culturales y sociales que se manifiestan en este contexto.

En tal sentido, el Empoderamiento como herramienta en la GTH, se pone de manifiesto en el municipio mencionado anteriormente, a través de las vivencias, de los actores sociales, es así como en este contexto socio cultural se encuentran indicadores relativos a la participación democrática y protagónica como elementos importantes del Poder Popular.

### **Contexto para el Abordaje de la Investigación**

Para el presente estudio tomé como contexto, las organizaciones sociales representadas en este caso por tres (3) miembros de dos (2) Consejos Comunales “Fabricio Sequera” y “Los Vencedores” del municipio Peña, estado Yaracuy, por ser pioneros como organizaciones

sociales del mencionado municipio. Los criterios en la selección de mis informantes claves, se conjugan en la excelente relación con los mismos por conocerlos y ser miembro de la comunidad. Por lo cual, antes durante y después de la entrevista, perdura la accesibilidad y horizontalidad en la relación con los mismos.

### **Técnicas para la Captura del Corpus de Experiencia**

En virtud que he asumido el método etnográfico para mi investigación, empleé diversas técnicas y estrategias interactivas como la observación participante, entrevista estructurada, análisis de documentos, así como la triangulación.

### **Credibilidad, Validez y Confianza**

Esta investigación es de carácter emergente, responde a las necesidades de la sociedad venezolana. Por lo cual, es necesario enfatizar que en la relación con los actores sociales, fluyó de manera natural la espontaneidad y autenticidad de los mismos, dando paso a la credibilidad, validez y confianza de las descripciones e

interpretaciones y por ende a las reflexiones finales. Además, la sinergia fue propicia para obtener los aportes de los actores sociales, entre matices cambiantes, expresiones, cultura, saberes, sensaciones diversas y de manera natural en el propio contexto.

De esta manera, el clima de cordialidad, respeto y sinergia creada antes, durante y posterior a las entrevistas realizadas a los actores sociales, sin duda generó una relación dialógica determinante para el desarrollo de mi investigación.

Por otra parte, es interesante resaltar que utilicé la devolución sistemática de la información, denominada por algunos investigadores como la re- pregunta, a fin de asegurar la credibilidad, validez y confianza de la información que me permitió descubrir, interpretar, comprender y finalmente develar los significados que le asignan y sentidos que atribuyen los miembros de los Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy, al proceso de empoderamiento en la Gestión del

Talento Humano en estas organizaciones sociales.

### **Técnicas para el Análisis e**

#### **Interpretación**

En esta etapa de la investigación, apliqué las técnicas de análisis de contenido, categorización y la triangulación. Respecto al análisis de contenido, se trata de una técnica de interpretación de textos, el cual según Bardín, (citado en Badilla, 2010):

Es el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendiente a obtener indicadores por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción de estos mensajes (p. 203)

A través de esta técnica, pude tener acceso a los indicadores respectivos, conocer los contenidos e inferir los conocimientos en la recepción de los mensajes. Mientras que para Bisquerra y Fox, (citado en

Montero, 2005), el análisis de contenido, tiene como fin:

Asumir las técnicas cualitativas de recolección de información entre las que se incluyen la observación participante y no participante, entrevistas estructuradas y no estructuradas, entrevistas en profundidad, declaraciones personales, fotografías y técnicas y métodos audiovisuales, interactivos y no interactivos, aplicación de medidas reactivas y no reactivas” (p. 403)

En cuanto a la categorización, la realicé luego del análisis de la información obtenida, ésta según Martínez, (2004) consiste en “clasificar y codificar a través de un término, o expresiones breves que sean claras e inequívocas, extraídas del contenido o idea central de cada unidad temática, puede estar conformada a su vez por uno o varios párrafos o escenas audiovisuales” (p. 181) De esta manera, tuve la versatilidad necesaria para procesar la información obtenida en el contexto, considerando cada frase, cada expresión, es decir, hice el mejor uso de la información a fin de

aprovechar lo más valioso para el desarrollo de mi investigación.

Por otra parte, la triangulación, representa una excelente alternativa para el éxito en el procesamiento de la información, ésta según Denzin, (1988) consiste en el empleo y combinación de varias metodologías de investigación en el estudio de un mismo fenómeno, se utiliza a fin de obtener hallazgos complementarios que permitan incrementar la información obtenida y que contribuyan a la comprensión de la realidad social a partir de todas las fuentes involucradas (p. 318).

Para efectos de esta investigación, las fuentes involucradas estuvieron representadas por tres (3) miembros de dos (2) Consejos Comunales del municipio Peña del estado Yaracuy, mi propia postura como investigadora, así como los teóricos consultados que proporcionan los aportes teóricos y filosóficos relativos al Empoderamiento y la Gestión del Talento Humano de las Organizaciones Sociales.

En mi investigación, recurrí a la triangulación teórica, la cual según Arias, (1999) es la combinación de dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio. Así, en la medida que realizaba las entrevistas, las observaciones y análisis de la documentación, procedí a recopilar la información. Paralelamente, procedí a realizar la codificación y categorización, complejas comparaciones. De esta manera, logré clasificar la información más relevante y de especial interés para mi investigación.

Mí compartir con los actores sociales.

Desde mi postura como investigadora, puedo visualizar una gama de dimensiones, que van más allá de meras suposiciones y respuestas deductivas, se trata de una gratificante interacción social en un diálogo franco y respetuoso en contacto directo con los actores sociales, en el contexto socio-cultural de las comunidades antes mencionadas. De esta manera, logré reunir elementos que pudiesen

generar reflexiones acerca del constructo Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano, desde la perspectiva y voces de sus protagonistas, dando curso a la construcción del corpus del conocimiento de la investigación, asumiendo los principios del interaccionismo simbólico e interpretando las posturas y percepciones de los actores sociales.

Una vez realizadas las entrevistas, procedí a la elaboración de los documentos correspondientes, revisión, transcripciones, así como las certificaciones correspondientes a cada actor social de acuerdo a sus declaraciones en la entrevista. Posteriormente, realicé el análisis de los protocolos así como el escrutinio de forma detallada, línea por línea, de las cuales pude derivar las categorías para el momento definitivas, por cuanto la entrevista arrojó resultados significativos para la investigación.

Mis reflexiones acerca del Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano en organizaciones sociales

Desde mi perspectiva como miembro de la comunidad Sector La Mora, municipio Peña del estado Yaracuy, puedo percibir y sentir en el día a día, en cada vivencia, las necesidades relacionadas con aspectos tales como cultura, deporte, social, económico, salud, educación, seguridad, política, infraestructura, entre otros. Así mismo, me resulta inquietante y de impacto observar como en el transcurrir del tiempo ha desmejorando los servicios y por ende, la calidad de vida de los habitantes del sector, pese a los esfuerzos de sus organizaciones sociales.

Debido a lo antes expuesto, he decidido desde las propias voces, desde la cotidianidad del hacer e inclusive desde el sentir de su gente, mediante los actores sociales de mi comunidad y desde mi propia postura, dejar fluir las inquietudes e indagar el Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano en las organizaciones sociales, haciendo énfasis en el aspecto social, desde donde el ser humano se encuentra así mismo, enfrenta sus miedos y busca

resolver sus conflictos. Obviamente, considero necesario asumir responsabilidades y no depender del Estado paternalista, hacer buen uso de las leyes y reglamentos como base legal, coadyuvar esfuerzos para optimizar la calidad de vida de los ciudadanos, mediante el uso del Empoderamiento en la Gestión del Talento Humano en las organizaciones sociales.

El panorama anterior, me resulta propicio desde mis propias vivencias en el desarrollo de mi investigación, como miembro de mi comunidad y desde mi perspectiva en calidad de investigadora del Empoderamiento y la Gestión del Talento Humano, lo que me inspira a compartir mis reflexiones:

1. La autenticidad se manifiesta en las voces, el hacer y sentir de los actores sociales que brindaron apoyo a mi investigación, quienes hacen un gran esfuerzo para generar cambios y lograr progreso para la comunidad

2. Indudablemente la figura del Poder Popular ha causado un impacto de motivación en las organizaciones sociales, por

cuanto el ser humano se ha visto atraído históricamente por el poder. De allí la pertinencia del Empoderamiento y su relación con el Talento Humano

3. Es interesante enfatizar, que existe un basamento legal que impulsa los procesos de Empoderamiento en las organizaciones sociales. Además, existe un extenso marco teórico y filosófico en el que se fundamenta el Empoderamiento en el ámbito empresarial al cual se le ha sumado el llamado Empoderamiento Comunitario

4. A pesar del marco legal, teórico y filosófico, emerge sin duda en la comunidad y a través de los actores sociales, un elemento original y espontáneo que define el comportamiento, cultura e identidad de quienes hacen vida en este contexto.

5. Durante el recorrido documental en la construcción del Momento II, así como en la revisión e introspección de mis humildes conocimientos y experiencias, me impactó la definición de

Empoderamiento según Blanchard y Randolph (1997):

Un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del control del mismo con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no solo en el individuo sino también en la comunidad en la cual se desempeña. (p. 136)

6. A través del Empoderamiento, los habitantes de una comunidad pueden construir consciencia y generar control de muchos procesos relacionados con su calidad de vida.

7. Comprendí que Empoderamiento Ciudadano, se utiliza como una iniciativa de motivación para las comunidades y

sus habitantes, quienes participan en el ámbito social y político, a fin de buscar soluciones a los problemas de su comunidad.

8. Asimismo, el Talento Humano de toda organización, representa la pieza fundamental para activar los recursos necesarios que conlleven a la generación de bienes y servicios para todos, en una sociedad cada vez más convulsionada y exigente, con cambios y transformaciones constantes, en la que debe propiciarse la filosofía de ganar todos.

9. Respecto a la Gestión del Talento Humano, mi investigación enfatiza la importancia que tiene la GTH para las organizaciones sociales, tal como los Consejos Comunales del municipio Peña del Estado Yaracuy, a fin de hacer el mejor uso de los saberes de la comunidad, así como de las habilidades, experiencias, actitudes de los ciudadanos y propiciar el bienestar colectivo y progreso de la sociedad.

10. Desde mi rol como educadora y como licenciada en Administración con experiencia en cargos gerenciales en el sector público y privado, debo advertir que el Empoderamiento más que una herramienta gerencial, representa una excelente alternativa con base filosófica que implica ser utilizada con responsabilidad a fin de asegurar su efectividad. De ahí que, lo ideal sería educar a la población acerca de lo que el Empoderamiento significa y no como un término de moda utilizado meramente para fines políticos.

A manera de cierre, con humildad, entusiasmo y optimismo, aspiro mediante mi investigación, causar impacto en las organizaciones sociales y en los ciudadanos del municipio Peña del estado Yaracuy, con la finalidad que éstos asuman actitudes y comportamientos de reivindicación, iniciativa, liderazgos, participación, inclusión, toma de decisiones, entre otros, ejerciendo sus derechos y obligaciones, tras la

búsqueda del incremento de su calidad de vida y progreso social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, M (1999). **La Triangulación Metodológica. Sus Principios Alcances y Limitaciones.** Página web disponible en: [http://es.scribd.com/doc/706189\(Arias-MM-La-Triangulación-Metodologica](http://es.scribd.com/doc/706189(Arias-MM-La-Triangulación-Metodologica). [Consulta: Mayo 2013]

Blanchard, K., Carlos, J. & Randolph, A. (1997). **Empowerment: 3 Claves para Lograr que el Proceso de Facultar a los Empleados Funcione en su Empresa.** Bogotá: Norma S.A.

Badilla, M (2010). **Análisis y Evaluación de un Modelo Socio Constructivo de Formación Permanente del Profesorado para la Incorporación de las TIC.** Universidad Ramón Llull. Facultad de Psicología, Ciencias de l'Educatió i de l'Esport Blanquerna. Barcelona España. [Versión completa en línea] Trabajo de grado no publicado. Página web disponible en: [http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/9246/Tesis\\_GracielaBadilla.pdf?sequence=1](http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/9246/Tesis_GracielaBadilla.pdf?sequence=1) [Consulta, Abril 2013]

Dezin, N (1988). **Triangulación in Educational Research in Keeves, J.P.** (Ed). Educational research. Methodology, and measurement. An international handbook. Oxford, Pergamon Press. p.318-322.

- Ley Orgánica de los Consejos Comunales. (2009) Capítulo 1. Disposiciones generales. Artículo 2. Consejos Comunales. La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Página web disponible en: <http://infocentro.gob.ve/archivos/loc.c.pdf> [Consulta 18 de Febrero 2013]
- Martínez, M (2006). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. Editorial Trillas. México.
- Martínez, J. (2004). **Métodos e Investigación Administrativa**. Guía de elaboración de Tesis. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México.
- Montaña, F (2012) **El Empoderamiento como Herramienta de Desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones**, Universidad EAN Bogotá Colombia. Página web disponible en: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/10882/1986/7/MontanaFreddy2012.pdf> [Consulta 06 Febrero 2013]
- Montero, I (2005) **El Interés de las Personas Mayores por la Educación: Qué Educación Estudio de Campo** [Versión completa en línea]. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Granada. Departamento de Pedagogía. Página web disponible en: <http://digiburg.ugr.es/bitstream/10481/616/1/15428345.pdf>. [Consulta: Marzo 2013]
- Murguialday, C. Pérez, K y Elzagirre, M. (S/F). **Empoderamiento**. Página web disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86> [Consulta Marzo 2013]
- Lovera, M. (2012). **Empoderamiento de las Estructuras Sociales como Factor de Desarrollo de la Comunidad de Propatria**. Barquisimeto. Municipio Iribarren.
- Pérez, E (2013) **Empoderamiento en el Contexto Migratorio, Mujeres en Tonatico, México**. Página web disponible en: <http://www.pacarinadelsur.com/home/mallas/206-empoderamiento-en-el-contexto-migratorio-mujeres-en-tonatico-mexico> [Consulta, Mayo 2013]
- Robbins, S y Coulter, M (1996). **Administración**. 5ta edición. México. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, G. Gil, J y García, E (1999). **Metodología de la Investigación Cualitativa**. 2da edición. Málaga. Ediciones Aljibe. S.L.
- Ugarte, D (2009) **Empoderamiento Social**. Página web disponible en: <http://antoniofumero.blogspot.com/2009/03/empoderamiento-social.html> [Consulta Marzo, 20103]
- Uvieda, R, Seijas, D, Hernández, R, Flores, C y Mujica, J. (2012). **Principales Fundamentos Teóricos, Dimensiones y Características de los Paradigmas en Boga**. San

Fernando de Apure. Maestría de Educación. Mención: Investigación Educativa. Universidad “Rómulo Gallegos”

<http://richar2012.obolog.com/principales-fundamentos-teoricos-dimensiones-caracteristicas-paradigmas-boga-2182529>

[Consulta Mayo 2013]