



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

**POLÍTICAS DE CONTRATACION DE TRABAJADORES APLICADAS POR LA
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL
ESTADO BARINAS AÑO 2024**

Autoras:

Espinoza C. Dairys V. C.I. 27.960.486

Briceño U. Lilian F. C.I. 27.981.487

Tutor: Wuilson González Gil

Barinas, Julio 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Aprobación del Tutor

Yo, Wuilson González Gil, titular de la cédula de identidad N° V- 9.990.829, en mi carácter de tutor del trabajo titulado, **POLÍTICAS DE CONTRATACION DE TRABAJADORES APLICADAS POR LA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024**, presentado por las Bachilleres, **Lilian Briceño**, titular de la cédula de identidad N° V- **27.981.487** y **Dairys Espinoza** titular de la cédula de identidad N° V- **27.960.486**, como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública. Por medio de la presente certifico que he leído el trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y a la evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto. Asimismo me comprometo como Tutor a estar presente en la defensa del trabajo de grado, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En Barinas a los diez días del mes de noviembre del 2024.

Prof. Wuilson González

C.I.9.990.829

Datos del Tutor Teléfono: 0414-569-4246 E-Mail: Wuitsong69@gmail.com



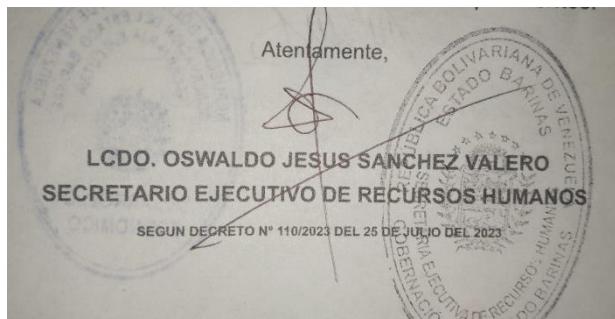
SUPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo **Lcdo. Oswaldo Sánchez**, titular de la cedula de identidad N° 3.916.504, en mi condición de Secretario de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas hago constar por medio de la presente que las bachilleres: **Lilian Briceño**, titular de la cedula de identidad N° **27.981.487** y **Dairys Espinoza**, titular de la cedula de identidad N°**27.960.486**, autoras del Trabajo de Aplicación titulado **POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES APLICADAS POR LA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024**, Siendo el tutor **Prof. Wuilson Gonzalez, C.I. N° 9.990.829**, para optar el título de Licenciatura en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que las estudiantes ante mencionadas realizaron su Trabajo de Aplicación en esta Entidad.

En Barinas a los ocho días del mes de noviembre del 2024.

Firma de la Institución





**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA**

ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

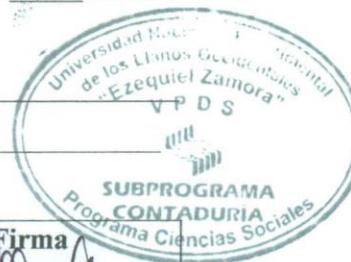
Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según **Resolución N° CAPCSyE/03/2025, Fecha 31/03/2025, Acta 001 Ordinaria, Punto N° 34**, hoy **09/07/2025**, reunidos en el **Bnas II Pabellón 9 Aula A1**, se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado **POLITICAS DE CONTRATACION DE TRABAJADORES APlicadas por la SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACION DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024**, Presentado por los Bachilleres: **Dairys Espinoza C.I: 27.960.486** y **Lilian Briceño C.I: 27.981.487**, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Contaduría Pública. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas y respuestas, de acuerdo con lo establecido en las normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y nombres	C.I.Nº	30% (Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
Dairys Espinoza	27.960.486	30	50	20	100	5,00
Lilian Briceño	27.981.487	30	50	20	100	5,00

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Contaduría Pública, a los 9 días del mes de julio del Año 2025.

Observaciones: _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Wilson González	9990829	
Jurado	Stiven De León	9988406	
Jurado	Ydalcira Raciurus	9382774	



Dedicatoria

A Dios por ser mi guía, fortaleza e iluminar mi camino, darme sabiduría y determinación para enfrentar los retos que se presentaron en el camino. Tu amor me ha sostenido y en momentos de duda me ha inspirado a seguir adelante. Esta tesis es testimonio de tu gracia y de la fe que has sembrado en mi corazón.

A mi querida abuela Blaza de Uzcategui quien partió de este mundo pero sus historias, abrazos y consejos han sido un faro de luz en mi vida. Hoy hago un homenaje a tu legado y al impacto que han tenido en mí, vivirás en mis recuerdos y en mi corazón por siempre.

A mis amados padres Lisbeth Uzcategui y Félix Briceño por ser mis mayores pilares de apoyo y amor incondicional. Su sacrificio y dedicación han sido fundamentales para que pueda alcanzar mis sueños. Gracias por creer en mí, darme palabras de aliento y estar siempre a mi lado. Su ejemplo de trabajo arduo y compromiso me han enseñado el valor del esfuerzo y la resiliencia. Esta tesis es muestra de su amor y apoyo inquebrantable.

A mi tía Elena Rangel, gracias por estar siempre presente y ser un pilar de fortaleza, tu amor, ayuda, sabiduría y bondad son un regalo invaluable que atesoro profundamente.

A mi compañera de tesis Dairys Espinoza quien es parte esencial de este proceso juntas enfrentamos desafíos, ideas y logros en este camino, gracias por su apoyo incondicional.

A mi mejor amiga Ana Paredes, tu presencia ha sido un regalo invaluable en mi vida. Me has enseñado el significado de amistad y lealtad. Agradezco cada momento compartido.

A mis amistades, gracias por sus consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. A todos ustedes, les dedico esta tesis con todo mi cariño y gratitud. Sin su presencia en mi vida este logro no habría sido posible.

Briceño, Lilian

Dedicatoria

Primeramente, dedico este triunfo a Dios por darme la vida y acompañarme en todo momento, darme sabiduría y fortaleza, para culminar con éxito esta carrera universitaria.

A mi hija en el cielo Valeria Nohemí Hernández, quien ha estado conmigo en mis pensamientos todos los días y me ha hecho fuerte para lograr esta meta.

A mi madre, Aurora Colmenarez y hermanos (as), por ser ese ejemplo de resiliencia y perseverancia en cada reto de la vida, gracias por su apoyo y dedicación siempre.

A mi primo, Wilmer Mendoza en el cielo, por inculcarme el amor a los estudios y encaminarme en la vida académica. Con mucho amor y cariño.

A mi tía, Julia Zambrano, demás tíos (as) y primos (as) por apoyarme en cada momento e inculcarme el amor a los estudios, por sus consejos regaños y siempre estar ahí.

A mi esposo, Jesús Hernández por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mis amigas Martha Yépez y Heyna Vera, por abrirme las puertas de su hogar, su apoyo genuino en esta etapa, sus consejos y palabras de aliento las tendré presente siempre en cada momento de mi vida.

A mis amigas Ruth Álvarez y Erika Bello por su apoyo incondicional.

A mi compañera de estudio Lilian Briceño gracias por su paciencia y dedicación, juntas llegamos a esta meta tan importante para nosotras, espero que sea una de muchas, sé que puedes lograr todo lo que te propongas.

Sin el apoyo de cada uno de ustedes esto no sería posible, Muchísimas gracias.

Espinoza, Dairys

Agradecimiento

Ante todo agradecemos a Dios por darnos la oportunidad de estar hoy aquí, abrirnos paso al éxito guiarnos y sobre todo permitirnos culminar esta meta de forma exitosa.

A la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, por darnos la oportunidad de realizar nuestro Trabajo de grado dentro de sus instalaciones, brindándonos apoyo y conocimiento sobre su funcionamiento específicamente en las políticas de contratación de su personal. Gracias.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora por ser nuestra casa de estudios y abrirnos sus puertas para transitar por el camino del conocimiento y el saber formándonos como profesionales de la República.

A nuestro Tutor Académico Profesor Wuilson González Gil, por brindarnos sus orientaciones y conocimiento oportuno para la realización de esta investigación culminada.

A Msc. Roselyn Mermejo a quien agradezco sinceramente por brindarme la oportunidad de trabajar y estudiar simultáneamente. Su confianza en mis capacidades y su constante apoyo han sido fundamentales para que pudieran alcanzar este importante logro en mi vida. Gracias por creer en mí y por inspirarme a seguir en cada paso de este camino.

Briceño, Lilian

Espinoza, Dairys

Índice

Aprobación del tutor.....	2
Constancia de ejecución del Trabajo de Aplicación.....	3
Acta de Evaluación Final de Trabajo de Aplicación.....	4
Dedicatorias.....	5
Agradecimiento.....	7
Índice General.....	8
Índice de Cuadros.....	11
Índice de Gráficos.....	13
Resumen.....	15
Introducción.....	16
I El Problema.....	18
Planteamiento del Problema.....	18
Objetivos de la Investigación.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos.....	23
Justificación de la Investigación.....	23
Alcances y Delimitaciones.....	25
II Marco Teórico Referencial.....	26
Antecedentes de la investigación.....	26
Bases teóricas.....	31
Políticas de Contratación.....	32

Políticas Pùblicas.....	33
Planificación del Personal.....	38
Reclutamiento de Personal.....	39
Selección de Personal.....	40
Organización de Recursos.....	41
Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.....	41
Mision.....	42
Vision.....	42
Bases Legales.....	43
Constitución de la Repùblica Bolivariana de Venezuela (1999).....	43
Constitución del Estado Barinas (2004).....	44
Ley Orgánica d los Trabajadores y Trabajadoras, igualdad y equidad de género (2012).....	45
Ley del Estatuto de la Función Publica.....	45
Sistema de Variables.....	46
Operacionalizacion de Variables.....	47
Definición de Términos Básicos.....	50
III Marco metodologico.....	52
Tipo de Investigación.....	52
Diseño de Investigación.....	53
Población.....	54
Muestra.....	55
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	56
Validez y Confiabilidad.....	57

Validez.....	58
Confiabilidad.....	58
Procesamiento y Análisis de Datos.....	58
IV Presentación y Análisis de Resultados.....	59
Análisis de Resultados.....	59
V Conclusiones y Recomendaciones.....	75
Conclusiones.....	75
Recomendaciones.....	76
Referencias Bibliográficas.....	78
Anexos.....	82
Anexo (A): Instrumento de Recolección de Datos.....	83
Anexo (B): Validación del Instrumento	85
Anexo (C): Confiabilidad del Instrumento.....	97

Índice de Cuadros

Nº	p.p
1 Plan Operativo Anual.....	35
2 Operacionalización de las Variables.....	47
3 Población.....	52
4 ¿Cree que los recursos financieros influyen en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas en la Secretaría de Recursos Humanos?.....	58
5 ¿Considera que una gestión de recursos humanos eficiente impulsa políticas de contratación efectivas en la institución?.....	59
6 ¿Las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos impactan positivamente para atraer talentos diversos?.....	60
8 ¿Cree que las políticas de contratación están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos?.....	61
9 ¿Piensa que mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros?.....	62

10	¿Estima que las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución?.....	63
11	¿Considera que el conocimiento de los candidatos determina la toma de decisión en la contratación?.....	64
12	¿Se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección?.....	65
13	¿La organización proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización?.....	66
14	¿La Secretaría de Recursos Humanos cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación?.....	67
15	¿Se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos?.....	68
16	¿Se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización?.....	69
17	¿Las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral?.....	70
18	¿En la Secretaría de Recursos Humanos se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales?.....	71

19	¿Se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal?.....	72
----	--	----

Índice de Gráficos

Nº		p.p
1	¿Cree que los recursos financieros influyen en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas en la Secretaría de Recursos Humanos?.....	58
2	¿Considera que una gestión de recursos humanos eficiente impulsa políticas de contratación efectivas en la institución?.....	59
3	¿Las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos impactan positivamente para atraer talentos diversos?.....	60
4	¿Cree que las políticas de contratación están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos?.....	61
5	¿Piensa que mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros?.....	62
6	¿Estima que las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución?.....	63

7	¿Considera que el conocimiento de los candidatos determina la toma de decisión en la contratación?.....	64
8	¿Se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección?.....	65
9	¿La organización proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización?.....	66
10	¿La Secretaría de Recursos Humanos cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación?.....	67
11	¿Se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos?.....	68
12	¿Se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización?.....	69
13	¿Las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral?.....	70
14	¿En la Secretaría de Recursos Humanos se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales?.....	71
15	¿Se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal?.....	72

**POLÍTICAS DE CONTRATACION DE TRABAJADORES APLICADAS POR LA
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL
ESTADO BARINAS AÑO 2024**

La presente investigación se realizó con el fin de Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024. Asimismo, la investigación estuvo enmarcada en una investigación cuantitativa con un diseño de campo, con un nivel descriptivo. En esta investigación se utilizó la técnica de recolección de datos como el cuestionario, conformado por (15) ítems de tipo dicotómicas, con indicadores de (Sí y No) el cual fue aplicado a diecisiete (17) individuos trabajadores de la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas. Los datos obtenidos de dicho instrumento fueron analizados e interpretado con el fin de conocer la situación actual que se presenta en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas. Concluyendo que existen debilidades significativas a la hora de llevarse a cabo el proceso de contratación de trabajadores entre estas: plataforma tecnológica desactualizadas, escasos recursos financieros, entre otros. Sin embargo se establecen una serie de recomendaciones viables buscando generar un mayor grado de uniformidad y control interno en las actividades de contratación, que redundan en mayores beneficios para los aspirantes al cargo como para la organización con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos.

Palabras claves: Políticas, Contratación, Trabajadores, Gobernación.

Toda organización gubernamental debe impulsar acciones y estrategias, que permitan el crecimiento de su capital humano, generando cambios que asuman los nuevos tiempos, con el fin de motivar, incentivar la realización de su gestión, acorde con la dinámica social actual, en función de las necesidades existentes. Al igual que en cualquier organización la administración pública está sujeta a cambios si quiere ser un ente con recursos humanos eficientes, debe estar al tanto de las nuevas tendencias en cuanto a la elección de un buen recurso humano que contribuya al buen funcionamiento de dicha institución.

El entorno actual la gestión pública hablando específicamente de Secretaria de Recursos Humanos adscrita a la gobernación del Estado Barinas constituye un espacio que se dedica al servicio de la sociedad, por lo que debe contar con personal capacitado y experimentado, puesto que su recurso humano forman parte importante en la toma de decisiones, por ello, esta entidad tienen una gran responsabilidad ser competitivas y rentables en su parte operativa y técnica de no ser así se debe trabajar en función de mejorar o ajustarlos de acuerdo con las necesidades cotidianas de su entorno.

Dentro de este marco, se tomó como objeto de estudio la realización de un análisis a las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la secretaría de recursos humanos, de la Gobernación del Estado Barinas 2024, para su consecución se realizó un diagnóstico, utilizándose un modelo cuantitativo de nivel descriptivo, mediante el desarrollo de una investigación de campo donde aplico la técnica de la observación directa y se aplicó un instrumento contentivo de quince (15) Ítems a los sujetos en estudio, para luego mediante la utilización de la estadística descriptiva se plasmaran los resultados obtenidos, así poder

recomendar políticas viables para el ingreso de personal en la Secretaría de Recursos Humanos adscrita a la Gobernación del Estado Barinas año 2024.

Por lo antes expuesto, cabe señalar que este trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I, este presenta el problema enfocado en el planteamiento del problema, justificación, objetivo general y específicos, el alcance y las delimitaciones.

Capítulo II, se refiere al marco teórico conceptual de la investigación contentivo de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y la operacionalización de las variables.

Capítulo III, Contiene el marco metodológico donde se expone la metodología utilizadas, el tipo de investigación, las técnicas e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad, así como el análisis de los datos recolectados.

Capítulo IV, En este capítulo contiene la presentación y análisis de resultados producto de la aplicación del instrumento.

Capítulo V, Finalmente se presentan las conclusiones y las recomendaciones.

Capítulo I

El problema

Planteamiento y formulación del problema

Planteamiento del Problema

La gestión pública, a nivel mundial está enfocada en la administración eficiente de todos los recursos con los que cuentan una nación, con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus habitantes, a la vez garantizar el desarrollo de un país. Esta especialidad se materializa a través de las entidades gubernamentales, por medio de los procesos por los que el Estado proyecta y efectúa políticas, distribuye bienes y servicios y aplica disposiciones, orientadas a regular sus funciones.

Asimismo, la implicación de la gestión pública es alta e indispensable, ya que de ella dependerá un buen entendimiento y relación entre la empresa privada y el gobierno, desprendida de las estrategias y respuestas dadas a problemáticas que surgen a diario en los espacios sociales y son estas que mediante sus políticas buscan brindar respuestas oportunas a la sociedad y entorno donde se desenvuelven.

En virtud de lo expuesto, según Restrepo, (2017), la gestión pública “es la rama de la administración pública encargada de la gestión de los recursos del Estado con el propósito de cumplir con sus fines misionales” (p.11). Además, la gestión pública se encarga de dar las directrices a las instituciones públicas, a través de modelos de gestión y la administración de los recursos, para la consecución de sus objetivos a corto y largo plazo.

Ahora bien, cabe considerar que la gestión pública en Latinoamericana enfrenta determinados retos en el devenir histórico, por lo que emerge como uno de los principales asideros del sistema social de que se trate. Enfocada así, la gestión pública se encarga del desarrollo de políticas que denotan una estructuración integrada por personal profesional diverso, competente para formular y ejecutar las decisiones idóneas que el resto de la sociedad demanda para alcanzar los fines, objetivos y metas que conduzcan al bienestar de las personas a través del gobierno.

Visto de este modo, en el mundo de la gestión pública se aplican políticas diversas donde el recurso humano emerge como un elemento central y de especial relevancia volviéndose fundamental para asegurar que la institución en su compromiso con la sociedad en sus diversas facetas, pueda cumplir a perfectamente con los propósitos institucionales propuestos.

En concordancia con lo anteriormente expresado, el recurso humano es crucial para asegurar que la gestión pública pueda lograr sus propósitos, aunado a ello, Molina, (2017), comenta que este: “se centra en la gestión del activo más valioso de una organización: sus empleados” (p.8). En este sentido el recurso humano, es entendido como el conjunto de individuos que conforman el cuerpo laboral de una entidad pública o privada, el cual posee características particulares que lo distinguen dentro del contexto que se desenvuelve.

En el contexto venezolano, la gestión del recurso humano se encuentran en busca de un espacio que exige un esfuerzo importante de adaptación permanente, por esta razón las personas se ven obligadas a modificar de forma continua su conocimiento, habilidades y la

creación de nuevos valores para combinar con los objetivos y filosofía que se plantean las instituciones en la actualidad buscando insertarse a las exigencias de esta la nueva era donde la economía es muy cambiante.

En este sentido, la gestión de recursos humanos en el sector público enfrenta desafíos particulares derivados de la situación socio económica del país. Factores como la migración de profesionales, las limitaciones presupuestarias, la falta de oportunidades, entre otras generan la necesidad de fortalecer la administración pública para brindar servicios eficientes a la ciudadanía, exigiendo una gestión donde las políticas aplicadas para llevar el proceso de selección del recurso humano se realice de forma justa e idónea.

Sin embargo es de acotar, que en este país las políticas aplicadas para el proceso de ingreso de personal en instituciones públicas y privadas se encuentran regidas por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), como también por el reglamento de la Ley Orgánica del trabajo (2006), acogiendo el principio de no discriminación arbitraria por razones de sexo, religión, ideología política, condición social, entre otros aspectos. Entonces, por disposición constitucional el ingreso a la función pública debe ser precedido por un riguroso proceso que inicia con un concurso, posteriormente pasando por un periodo de prueba y finalmente un nombramiento debidamente emitido por la autoridad competente.

En esta óptica, cuando se habla de políticas aplicadas para el proceso de ingreso de personal en una institución gubernamental en Venezuela se refiere al desarrollo de todas las normativas y decisiones que se ejecutan para la selección de un personal idóneo para el

cargo que se requiere, así la sociedad cuente con los servicios que necesite. Bautista (2019), expone que las políticas aplicadas en instituciones públicas para el ingreso de personal comprenden “acciones que desarrolla el ente gubernamental de forma organizada para dar respuesta a la demanda de cargos” (p.56). En si las políticas aplicadas en la selección de personal en la gestión pública establecen ciertos criterios y requisitos que deben ser claros y coherentes para poder atraer el recurso humano, ya que la captación de nuevo personal se vuelve esencial para renovar y fortalecer las capacidades de las instituciones gubernamentales, asegurando la continuidad y mejora de sus funciones.

El estado Barinas no escapa a la realidad que vive el país, debido a que el estado enfrenta problemas económicos y sociales dentro de su cotidianidad, propios de la situación que vive el país, con dificultades para que las empresas gubernamentales puedan responder a las demandas presupuestarias que se requieren para que sus empleados cubran sus necesidades básicas a cabalidad y puedan lograr tener una calidad de vida. No obstante, la gobernación del Estado Barinas, constituye el órgano ejecutivo del estado que dirige la administración y las acciones del gobierno que en la actualidad se organiza para poder incluir trabajadores en su nómina de los diferentes departamento que allí funcionan, de esta forma contribuir en minimizar de alguna forma la pobreza en este estado.

Aunado a esta situación la Gobernación del estado Barinas tiene varios departamentos adscritos como es el caso específicamente de la Secretaría de Recursos Humanos, la cual posee dentro de sus tareas el desarrollo del proceso de selección de personal para la contratación e ingreso laboral en dicha institución, no obstante, en estos últimos años ha

enfrentado dificultades en este proceso, debido a factores como: la fuga de talentos, la falta de competitividad salarial, desmotivación por los bajos salarios, desorganización, desafíos tecnológicos y la rigidez de los mecanismos tradicionales de contratación, así como también se presentan debilidades en el empleo siempre de las mismas plataformas para la selección del personal lo que genera la contratación de personal que ofrecen falsas expectativas laborales, desmotivados por el escaso poder adquisitivo, escasas habilidades de comunicación y de valores empresariales, demostrando poco sentido de pertinencia ante la institución, poco sentido de responsabilidad con los horarios de trabajo y en algunos casos ausentismo.

Sin embargo, es de tener presente que el candidato perfecto a la hora de contratar no existe, puesto que el ser humano no es perfecto, pero todo lo anteriormente descrito trae consecuencias negativas en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, puesto que podría verse mermada la productividad, lo que generaría pérdida de confianza, de compromiso, de recursos, de tiempo y dinero a la institución.

Dentro de este marco, esta investigación se desarrolló con el fin de realizar un análisis a políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas año 2024, así determinar su impacto e identificar áreas de mejora para poder realizar una serie de recomendaciones sobre políticas viables para el ingreso de personal en la institución gubernamental anteriormente mencionada, mediante la contratación de los mejores candidatos, que se alineen con los valores y necesidades de la empresa. Maximizando de este modo la inclusión de

profesionales altamente calificados que respondan a las necesidades institucionales y contribuyan en su buen desarrollo.

Por lo ante expuesto, surgen interrogantes como: ¿Cuál será la situación actual que presentan las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024?, ¿Cuáles factores influyen en el proceso de contratación de trabajadores en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas año 2024? ¿Qué políticas podrían ser efectivas para la contratación de trabajadores en la Gobernación del Estado Barinas? En consecuencia, para dar respuestas a estas interrogantes es necesario el desarrollo de los objetivos propuestos, los cuales van a dirigir el curso de la misma para el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones que dieran lugar.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.

Establecer los factores que influyen en el proceso de contratación de trabajadores aplicados por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas año 2024.

Recomendar políticas viables para la contratación de trabajadores en la Gobernación del Estado Barinas.

Justificación

La presente investigación se justifica por su relevancia teórica, práctica y social, en el contexto específico de Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024. Desde una perspectiva teórica, este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento existente sobre la gestión del recurso humano en organizaciones gubernamentales, sirviendo de apoyo en el ámbito privado, así como en el sector público, de este modo esta investigación permitió analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.

En cuanto a su relevancia práctica, esta investigación reviste una importancia estratégica para la Secretaría de Recursos Humanos adscrita a la Gobernación del estado Barinas. La efectividad de las políticas aplicadas para el proceso de ingreso de personal a la institución descrita tiene un impacto directo en la capacidad de la institución para cumplir con sus funciones y brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

En este orden de idea, los resultados de esta investigación proporcionaron información valiosa para la toma de decisiones respecto al proceso de ingreso del personal en la secretaría de Recursos Humanos, puesto que mediante una buena selección de los nuevos ingresos la gobernación contará con el capital humano necesario para alcanzar sus objetivos de gestión y desarrollo regional.

Desde una perspectiva social, este estudio tienen un impacto directo en el bienestar de la comunidad del estado, debido a que ofrecerá un cumulo de recomendaciones viables para la contratación de trabajadores en la Secretaría de Recursos Humanos apoyando una selección de personal de forma transparente que responda a las necesidades y demandas de la población.

Además, mediante la puesta en práctica de políticas para el proceso de selección del personal esta investigación contribuye indirectamente a fortalecer la capacidad de la gobernación para servir a la ciudadanía de manera positiva. Además, al promover procesos de selección transparentes y basados en el mérito, se fomenta la igualdad de oportunidades y se contribuye a la construcción de una administración pública más justa y equitativa.

Finalmente, este estudio tiene relevancia educativa, puesto que incentivo a los estudiantes a la elaboración de diagnósticos mediante la aplicación de instrumentos y técnicas para la recolección de información, así como también este proyecto puede servir como referente teórico a otros investigadores que estudien temas relacionados con políticas aplicadas para llevar a cabo un proceso de ingreso de personal en una institución determinada. Es de acotar que esta investigación según las Normas para la Elaboración de

Trabajos de Grado de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ (2016), se ubica en la Línea de Investigación: Estado gerencia y sociedad.

Alcances y Delimitaciones

Esta investigación se realizó con la finalidad de lograr la realización de un análisis de las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024. . Asimismo, el estudio se enfoca en la Secretaría de Recursos Humanos adscrita a la Gobernación del Estado Barinas, ubicada en el Municipio Barinas, Parroquia el Carmen, específicamente en la av. 7, Marqués del Pumar con calle Arzobispo Méndez, cuyas funciones comprenden la planificación, organización, dirección y control de las políticas y procedimientos administrativos, todo ello en el marco de la ética administrativa y la normativa legal vigente.

Capítulo II

Marco Teórico

La sustentación y construcción del estudio de acuerdo con Arias (2012), constituyen “Las bases teóricas que implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p.107). Igualmente, Bavaresco, (2013, p.51), sostiene que las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial del conocimiento del objeto de estudio. En el caso de estudio tiene que estar relacionado con las políticas de ingreso del talento humano

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el marco teórico de una investigación es considerado como “...un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio” (p.64). Por lo que se hace necesario realizar un análisis a todos los artículos y documentos relacionados con el objeto de estudio.

Antecedentes de la Investigación

Para Balestrini (2006), los antecedentes de investigación son una parte fundamental del marco teórico de un trabajo metodológico. Constituyen el punto de partida para la nueva investigación, ya que permiten al investigador construir sobre el conocimiento existente, Los antecedentes de la investigación, de acuerdo a Palella y Martins (2017) expresan que pueden ser: “...trabajos de grado, postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas,

que guarden relación con la investigación a desarrollar” (p. 24). Por lo tanto, a continuación, se presentan investigaciones realizadas con el proceso de captación del talento humano como son: Colls p, Y. (2022), trabajo de grado titulado, **Estrategias para el Control de Gestión en la Unidad de Recursos Humanos del Servicio Desconcentrado Para la Actividad Minera en el Estado Barinas Sedameb**”. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo plantear estrategias para el control de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos del Sedameb. La investigación es de tipo descriptiva con un diseño de campo, la población estuvo conformada por 14 trabajadores. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos y su confiabilidad se determinó a través del método alfa de cronbach indicando una confiabilidad muy alta, los resultados obtenidos arrojaron que en la fase de detección de las necesidades de la realización de estrategias en la unidad ya que se fundamentan en el análisis organizacional más no en el análisis de tarea y del personal. En la fase de planificación e implementación eligen grupos específicos de participantes, el facilitador es personal interno o externo con competencias pedagógicas. Tanto las actividades de formación para la adquisición de habilidades como el conocimiento son realizadas por una persona de la empresa que se encarga de entrenar al trabajador en el puesto de trabajo.

De esta forma, el trabajo expuesto tiene relevancia y vinculación con el presente estudio, dado que su variable es la talento humano, como un medio para optimizar el funcionamiento en las instituciones de servicios públicos, de igual, se desprenden diversos conceptos y teorías que sirven como base para fundamentar del desarrollo de la investigación, por otra parte se toman en cuenta las técnicas e instrumento utilizados

metodológicamente, y las conclusiones que sirven como guía, para dar un apoyo al desenvolvimiento de cada uno de los objetivos que se plantean.

Sánchez M.,(2023) en su tesis titulada, modelo de gestión de talento humano para el desarrollo organizacional en la clínica santa Mónica s.a”. El presente estudio tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión de recursos humanos para potenciar el crecimiento organizacional en la Clínica Santa Mónica S.A., con la finalidad de confirmar que al implementar un modelo de gestión de Recursos Humanos es posible para aprovechar las máximas habilidades de los trabajadores. A tal efecto, metodológicamente la investigación se presenta bajo la modalidad de proyecto factible, ya que se le proporciona solución a un problema, presenta un enfoque cuantitativo, tipo campo, a nivel descriptivo mixto. En cuanto a la población, está comprendida por treinta (30) trabajadores de la empresa; la muestra está representada por dos (2) del área administrativa. Para la recolección de datos se aplicaron las técnicas de recolección de información mediante la entrevista, y la observación directa utilizando una lista de cotejo. La entrevista fue realizada con preguntas dicotómicas cerradas de respuestas únicas de alternativas (sino), a partir de allí se elaboró una Matriz FODA que permitió determinar las fortalezas y debilidades de la empresa. Una vez analizados los resultados se diseñó un modelo de gestión de recursos humanos con el fin de desarrollar un mayor crecimiento organizacional

Tomando en cuenta, los planteamientos utilizados en la anterior investigación, el estudio posee gran relación a consecuencia que tiene un modelo de gestión del talento humano, es decir, que se busca implementar nuevas herramientas de cambio en las instituciones gubernamentales, que permita implementar cambios de mejoramiento como método de gestión de manera que, el trabajo aporta un fundamento teórico y lineamientos que sirven de guía y apoyo para el desarrollo del estudio.

Cegarra A. (2023), en su artículo Modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de la administración pública". El presente artículo tiene como propósito general, presentar el modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de la administración pública en la Gobernación del estado Barinas. El estudio a nivel epistemológico se enfocó en el paradigma emergente, abordado desde el enfoque cualitativo; a nivel tecnológico integra métodos, actores sociales o informantes claves, se dispuso de tres expertos en gerencia de la administración pública de la Gobernación del estado Barinas de diferentes gestiones gubernamentales, los hallazgos encontrados señalan la relevancia entre la gestión del talento humano y el desarrollo de políticas públicas, para el éxito y la efectividad de la ejecución de los planes operativos anuales (POA) unidos a la alineación con políticas públicas, planificación con políticas públicas, planificación estratégicas, evaluación continua, es menester tener un personal motivado con un seguimiento constante, evaluaciones frecuentes de desempeño, lo que conduce a una reingeniería que significa partir desde cero y evaluar todos los aspectos para la identificación de áreas eliminar redundancias y simplificar procesos.

El presente artículo del modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública en la Gobernación del estado Barinas, se realizó tomando en cuenta los hallazgos encontrados, los cuales se basaron en ocho diferenciaciones: Planificación estratégica de recursos humanos, proceso de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación.

Chafloque R (2024), su trabajo de grado titulado, Políticas públicas de recursos humanos y riesgos laborales del cuerpo de bomberos de Independencia, El estudio se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que busca promover el trabajo decente y

el crecimiento económico. El propósito del estudio fue examinar la relación entre las políticas públicas de recursos humanos y los riesgos laborales en el cuerpo de bomberos de Independencia, Lima, en el año 2024. Este estudio fue de naturaleza básica, empleando un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios altamente confiables, con un alfa de cronbach de 0.985 y 0.953, y validados mediante la prueba V de Aiken, con valores de 1.00 y 0.98, lo que asegura su fiabilidad y validez, aplicados a 100 bomberos voluntarios. Los hallazgos indicaron una correlación positiva y significativa ($\rho = 0.904$) entre la gestión de políticas públicas de recursos humanos y riesgos laborales. Las conclusiones enfatizaron la importancia de implementar políticas públicas sólidas en la gestión, evaluación y formación de recursos humanos para mejorar la seguridad y el bienestar de los bomberos. Estas iniciativas no solo reducirán los riesgos laborales, sino que también optimizarán el rendimiento y la satisfacción de los bomberos en su trabajo diario.

El presente artículo cobra importancia al demostrar que las políticas públicas de recursos humanos son fundamentales para el cumplimiento de la misión de las instituciones. En ese sentido, es necesario tomar en cuenta que para desarrollar las políticas públicas en cualquier institución, en este caso en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del estado Barinas, el análisis debe realizarse profundamente, de manera que el talento humano acepte tales cambios y se involucre en ellos.

Sánchez, Y. (2024), su tesis titulada “Reingeniería Gerencial. Mirada prospectiva para el empoderamiento del talento humano en las organizaciones”. El propósito de la investigación radica en un Modelo de reingeniería gerencial desde la mirada prospectiva para el empoderamiento del talento humano. El fundamento epistémico se presenta en la gerencia de refinación y petroquímica del ministerio para el poder popular de petróleo

Guasdualito estado Apure, donde se observa un clima organizacional que no está de acuerdo a las funciones del personal existiendo la necesidad de presentar un nuevo Modelo donde esté presente la reingeniería gerencial para lograr un empoderamiento que lleve al éxito de las funciones al talento humano clave en una organización.

Metodológicamente el paradigma es cuantitativo, sustentado por Arias (2012), es un proyecto factible de campo no experimental de tipo descriptivo, con una población y muestra de veinte (20) trabajadores del ministerio del poder popular de petróleo Guasdualito estado Apure. Las técnicas para la recolección de los datos es la formas o manera de obtener la información se utilizó un cuestionario en la escala Likert. Asimismo, la confiabilidad será realizado a través del Alfa de Cronbach y luego se los análisis e interpretación de los resultados. El estudio contribuirá a la creación de un Modelo que aportará a una nueva investigación siguiendo el mismo contexto sobre la reingeniería gerencial desde una mirada prospectiva para el empoderamiento del talento humano.

Al igual que los antecedentes anteriores este último también muestra la forma como se pueden aplicar metodologías para determinar la situación actual de las organizaciones objeto de estudio, en otras palabras, aplicar este tipo de métodos dentro de la secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas. El cual será el punto de partida para evaluar las políticas de ingresos y por ende el cumplimiento de las metas establecidas.

Bases Teóricas

Las bases teóricas comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema plantado. Al respecto, Mertens (2011), señala que es el cómo encaja la investigación en el panorama de lo que se conoce sobre un tema o tópico estudiado. De tal manera que, el marco teórico proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento

propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se establecen las bases científicas teóricas de la investigación.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2012) sostienen que el marco teórico es "un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente." (p.64)

Una vez planteado el problema de estudio, es decir, cuando ya se poseen objetivos y preguntas de investigación, y cuando además se ha evaluado su relevancia y factibilidad, el siguiente paso consiste en sustentar teóricamente el estudio, etapa que algunos autores también denominan elaboración del marco teórico. Ello implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las perspectivas teóricas, las investigaciones y los antecedentes en general, que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio.

Políticas de Contratación

Los organismos y entidades del Sector Público con el objeto de garantizar la transparencia de la actividad administrativa deberán dar a conocer los procedimientos de los procesos de contratación, así como permitir el acceso de la ciudadanía a la información relacionada a dichos procesos. León (2019), "las políticas de contratación es necesaria porque define las mejores prácticas aplicadas a la contratación de personal dentro de una empresa, independientemente del área de negocios en el que se desarrolle" (p.9). Las políticas de personal definen el trato, los derechos, las obligaciones y las relaciones de las personas pertenecientes a la empresa. La Empresa está comprometida en tratar a todos los aspirantes (internos y externos) a posiciones vacantes de igual manera y sin discriminación alguna. La decisión final de los procesos de selección para las diferentes vacantes, se toma

con base en la integración de los resultados de ajuste al perfil del cargo y de las evaluaciones realizadas (comportamentales y técnicas), con el fin de asegurar la selección del mejor candidato para el cargo y la organización.

Las políticas de contratación pública son esenciales para garantizar que las entidades públicas utilicen de manera efectiva los recursos públicos, fomentando la eficiencia, la transparencia y la sostenibilidad. Según León (ob.cit) dentro de los objetivos de las políticas de contratación de personal se tiene: 1) Reunir, unificar los criterios técnicos que permitan una correcta selección de personal. 2) Definir los lineamientos para el reclutamiento y selección de personal que permitan distinguir los candidatos ideales para cubrir las necesidades de la empresa. 3) Definir la forma técnica en que tendrán lugar los procesos de selección y 4) Garantizar el bienestar de los trabajadores y de la empresa.

Políticas públicas

En ese sentido, Corzo J, señala que las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones. Así mismo, las políticas públicas son un conjunto de actividades de las instituciones de gobierno que buscan influir en la vida de la población. Su objetivo es resolver las necesidades, intereses y preferencias de la sociedad.

Además, la evaluación de políticas públicas ayuda a mejorar la calidad democrática, la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía. También favorece la eficiencia y la eficacia en la actuación pública. El análisis de las políticas públicas es un campo de

especialización profesional que busca entender la acción pública y prescribir la mejor forma de aproximarse al proceso de las políticas.

En esta óptica, la gestión del talento humano en la administración pública ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, las políticas de ingreso y selección de personal han enfrentado retos significativos. Según Pérez (2018), la efectividad de las políticas de ingreso del talento humano es crucial para garantizar la calidad del servicio público y la satisfacción de los ciudadanos. En su estudio, se destaca que la falta de un proceso de selección riguroso y transparente ha llevado a la incorporación de personal no calificado, lo que afecta la eficiencia del sector público.

Por otro lado, González y Martínez (2019) realizaron un análisis sobre las políticas de recursos humanos en la administración pública, señalando que la inestabilidad política y económica ha influido negativamente en la implementación de estrategias efectivas para la captación de talento. Los autores concluyen que es necesario establecer un marco normativo que promueva la meritocracia y la transparencia en los procesos de selección.

Asimismo, la investigación de Ramírez (2020) se centra en la percepción de los empleados públicos sobre las políticas de ingreso del talento humano. Los resultados indican que existe una desconfianza generalizada en los procesos de selección, lo que repercute en la moral y motivación del personal. Ramírez sugiere que la implementación de mecanismos de evaluación más objetivos podría mejorar la percepción y efectividad de estas políticas.

Chiavenato (2006), enfatiza la importancia de reclutar y seleccionar a los empleados de manera estratégica. Esto significa identificar no solo las habilidades técnicas necesarias, sino también las competencias y los valores que se alineen con la cultura y los objetivos de

la organización. Así podremos contar con personas que puedan adaptarse a los cambios que puedan producirse en la empresa y contribuir al éxito a largo plazo.

En este marco, la formación y el desarrollo de los empleados son fundamentales para mantener su relevancia y eficacia en un mundo en constante evolución. Chiavenato (2006), argumenta que las empresas deben invertir en programas de capacitación que permitan a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la capacidad de la empresa para innovar y mantenerse competitiva.

Las políticas de ingreso del talento humano se refieren a las directrices y procedimientos establecidos por las organizaciones para atraer, seleccionar e incorporar a nuevos empleados. Estas políticas son fundamentales para asegurar que las instituciones cuenten con el personal adecuado que se alinee con sus objetivos y cultura organizacional.

Algunos aspectos clave de las políticas de ingreso del talento humano incluyen:

1. Reclutamiento: Estrategias para atraer candidatos, que pueden incluir ferias de empleo, publicaciones en redes sociales, y colaboraciones con universidades.
2. Selección: Métodos para evaluar a los candidatos, que pueden incluir entrevistas, pruebas psicométricas y dinámicas de grupo.
3. Inducción: Proceso de integración de los nuevos empleados a la organización, que busca familiarizarlos con la cultura, políticas y procedimientos de la empresa.
4. Diversidad e Inclusión: Enfoques para garantizar que el proceso de ingreso sea equitativo y que se valore la diversidad en el lugar de trabajo.

En cuanto a autores que han abordado el tema de las políticas de ingreso del talento humano, algunos destacados son:

Las políticas de recursos humanos son estrategias diseñadas para gestionar y garantizar la captación, eficiencia y crecimiento del personal empleado mediante el departamento de Personal. Por tanto, son clave para el éxito de una institución. El término RRHH surgió en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar al trabajo como un factor de producción a la tierra y el capital. Conforme las instituciones percibían a las personas trabajadoras como algo más trascendental que trabajo, el término «capital humano» empezó a sumar simpatizantes.

Las políticas de Recursos Humanos son importantes ya que su puesta en práctica y éxito aporta beneficios para el personal empleado y también para la empresa. Por tanto, para gestionar de manera óptima en la administración pública es imprescindible diseñar políticas que establezcan cómo mejorar la eficiencia de las personas empleadas, la captación de talento, la retribución y las condiciones laborales, entre otros muchos aspectos.

La planificación pública es un proceso fundamental para el desarrollo y la gestión eficiente de los recursos en cualquier país. En Venezuela, este proceso se encuentra regulado por la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, que establece un marco normativo para la formulación, ejecución y evaluación de planes y programas. Además, la Oficina Nacional de Personal juega un papel crucial en la implementación de políticas públicas, garantizando que los recursos humanos estén alineados con los objetivos del Estado.

La Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, promulgada en 2014, establece los principios y directrices que rigen la planificación en el país. Esta ley busca promover un enfoque participativo, donde la ciudadanía tenga voz en la formulación de políticas públicas. Según el artículo 3 de la ley, la planificación debe ser "un proceso continuo,

dinámico y flexible", que responda a las necesidades y aspiraciones del pueblo venezolano (Asamblea Nacional, 2014).

La Oficina Nacional de Personal (ONAP) es un organismo clave en el proceso de planificación pública en Venezuela. Su función principal es gestionar el talento humano del estado, asegurando que los recursos humanos estén disponibles y capacitados para llevar a cabo las políticas públicas. La ONAP se encarga de la planificación, reclutamiento, selección y formación del personal, lo que es esencial para la implementación efectiva de los planes y programas establecidos por la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular.

Por lo ante expuesto, la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular de Venezuela en su artículo 54 define el Plan Operativo Anual Nacional, como aquel que integra los objetivos, metas, proyectos y acciones anuales formuladas por cada órgano y ente de la Administración Pública Nacional, a los fines de la concreción de los resultados y metas previstas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación. El Plan Operativo Anual Nacional sirve de base y justificación para la obtención de los recursos a ser asignados a la Administración Pública Nacional en la Ley de Presupuesto del ejercicio fiscal al cual corresponda, de conformidad con las orientaciones financieras y de disciplina fiscal establecidas por el Ejecutivo Nacional y las disposiciones de la ley que rige sobre la administración financiera del sector público.

CUADRO Nº 1 PLAN OPERATIVO ANUAL

PLAN OPERATIVO ANUAL SECRETARIA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS		
Partidas	Denominación	Monto
4.01.01.01.01.	Gastos de personal	XXX

Fuente: Briceño L. & Espinoza D. 2025, por tema de confidencialidad no se revela el monto asignado a dicho Plan Operativo Anual de la secretaria de Recursos Humanos.

Planificación de Personal

Ahora bien, de acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2007): “La planificación o planeación de personal, es el proceso de decisión respecto de los recursos humanos necesarios para alcanzarlos objetivos organizacionales en determinado tiempo. Se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizativa futura” (p. 150).

A este respecto, las instituciones deben planificar para alcanzar todo su potencial y disponer de personas adecuadas para el trabajo a desempeñar; esto significa que los gerentes deben tener la seguridad de estar en manos de personas capaces para desempeñarlos, esto requiere de mayor planeación de personal. Sin duda y como consecuencia de lo anterior, se infiere que el primer requisito de una planificación exitosa es la de realizar un diagnóstico, cuyo principal papel es la de identificar los factores sobre los cuales se va a realizar la planificación para atender las necesidades y determinar los cambios que deben introducirse en la organización. En definitiva, toda institución debe poseer una política de planificación de recursos humanos, esta política debe estar fundamentada en la racionalidad, la filosofía y la cultura de la institución.

De igual forma, los gerentes deben estar conscientes, hacia donde deben dirigir el esfuerzo del grupo humano, sus relaciones organizacionales, el tipo de persona que necesita o las necesidades de capacitación, mejoramiento y nivel de profesionalismo de los recursos humanos. Es imprescindible señalar, que la planificación de los recursos humanos requiere de la elaboración e implementación de planes y programas para asegurar el número y el tipo de personas apropiado que requiere la organización en cada uno de los momentos en

que se lleva a cabo. Como tal, la planificación de los recursos humanos se conecta de manera directa a las necesidades que evidencie la organización. Por otro lado, la planificación de personal respecto de los recursos humanos, es importante porque ayuda al logro de los objetivos organizacionales.

Haciendo énfasis en lo anterior, se aprecia que debe realizarse una investigación o diagnóstico interno en cada institución respecto de sus recursos humanos, a corto, mediano y largo plazo. Debe determinarse de manera mediata e inmediata lo que necesita la organización en este sentido, y cuáles son los planes futuros de desarrollo y crecimiento, lo que requerirá de nuevos recursos humanos. Naturalmente, que la investigación que se realice con este objetivo, debe ser continua y constante y debe abarcar todas las áreas y todos los niveles de la organización; investigación que debe concluir de manera irrestricta en la necesidad de personal, su perfil y las características del nuevo recurso que ingresa a la organización.

Reclutamiento de personal

Chiavenato (2007): “Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización (p.149). En otras palabras, puede considerarse un sistema de información del cual se nutre la institución para dar a conocer los ofrecimientos de puestos de trabajo al mercado laboral.

En ese sentido, las políticas de ingresos es el de proporcionar candidatos para lograr el funcionamiento de la organización. Así mismo, el ingreso de personal procede a partir de la necesidad de proveerse la institución de recursos humanos para el presente y futuro. Consiste en la investigación e intervención de las fuentes capaces de aportar a la institución un número importante de personas que son necesarias para conseguir sus objetivos.

De inmediato se advierte que, cada institución posee su propia fuente y proceso de selección, todo va a depender de la estructura de esta, quién deberá diagnosticar por las técnicas que considere conveniente como atraer al candidato que responda a las necesidades, perfil y expectativas de la organización. Es de hacer notar que, con el proceso de selección, se inicia una de las actividades más importantes de las instituciones, como es la de dictaminar hacia donde debe enfocarse para captar los recursos humanos que requiere. Además, las políticas de ingreso tienen sus fuentes de origen, las cuales pueden ser externas (hacia afuera) o internas (hacia adentro) de la institución.

Selección de personal

Para comenzar, la selección de personal forma parte del proceso de integración de los recursos humanos, al igual que el reclutamiento, son fases esenciales de un mismo proceso; la selección del personal por posición en contrario al reclutamiento, es una actividad de escogencia y decisión, de clasificación, que tiene por finalidad filtrar y restringir la entrada de candidatos, con ello se pretende escoger y clasificar los candidatos más competentes al puesto de trabajo.

En ese mismo orden de ideas, Chiavenato (2007), aporta el concepto de selección de personal:

Como el hecho de elegir al hombre adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos al más idóneo para los puestos que existen en la organización con la intención de mantener y aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. La selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo, eficiencia y eficacia de la persona en el puesto (p. 169).

De igual forma, la selección de personal consiste en planificar, organizar y coordinar las distintas etapas de la selección de personal; se seleccionan las personas a ocupar un puesto, que puede realizarse interna o externamente.

Organización de Recursos

En otro orden de ideas, la organización es una función mediante la cual se reúnen los recursos materiales, financieros y humanos y administrativos de manera ordenada, disponiéndolos de forma jerárquica y coordinada para alcanzar los objetivos y propósitos planteados. Por tanto, el proceso de organización de los recursos humanos incluye la integración a la organización de los nuevos miembros; dado que la gerencia significa administración de recursos escasos. Por recursos escasos debe entenderse los recursos humanos, materiales, financieros, de tiempo, entre otros. Por tal motivo, los recursos con que cuenta la organización deben ser orientados a la consecución de la visión y metas concretas de la organización.

Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas

Es la encargada de dirigir, planificar, organizar, coordinar y controlar un eficiente desarrollo de las normas, técnicas, políticas y procedimientos, con el propósito de garantizar una adecuada administración del talento humano institucional, siguiendo los lineamientos establecidos según las normativas legales vigentes y por el titular del despacho de la Gobernación del Estado Barinas.

Tiene como objetivo realizar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de analizar las habilidades y destrezas de los candidatos, con el fin de decidir sobre bases objetivas, cuáles son los más calificados para el desempeño del cargo o puesto de trabajo dentro de la Gobernación del Estado Barinas, siguiendo los lineamientos

establecidos por la Secretaría de Recursos Humanos. El alcance va desde que el secretario ejecutivo autoriza la apertura del concurso público hasta el envío del informe final con los resultados obtenidos.

Así mismo, asesorar al titular del despacho del gobernador de los movimientos administrativos relacionados con los gastos de personal (empleados, obreros fijos y contratados, así mismo al personal jubilado, pensionado y pensión de sobreviviente y alto nivel y dirección) adscritos al Ejecutivo Estadal, así como los gastos de funcionamiento que genera esta dependencia, con el propósito de garantizar una adecuada gestión laboral, cumpliendo con las normas de control interno de manera eficaz y eficiente, siguiendo los lineamientos establecidos por la normativa legal vigente y por el titular del despacho de la Secretaría de Recursos Humanos.

Misión

Es una dependencia encargada de administrar el recurso humano necesario para el logro de los objetivos de la Gobernación del Estado Barinas, así como también planificar, organizar, dirigir y controlar aquellas actividades relacionadas con políticas y procedimientos administrativos sobre reclutamiento, selección, capacitación, beneficios socioeconómicos, servicios médicos, educación, seguridad ocupacional, administración de sueldos, salarios y prestaciones, disciplina ocupacional y promoción de personal, apegados a los estrictos principios de ética administrativa y a la normativa legal vigente.

Visión

Ser reconocida como una dependencia encargada de gerenciar los recursos humanos y dinamizar los procesos administrativos en forma oportuna, eficiente y transparente a través de la ejecución de políticas para el desarrollo integral del personal y el logro de los

objetivos de la Gobernación del Estado Barinas, con el fin de ser percibidos como funcionarios ejemplarmente honestos por todos los sectores de la comunidad.

Bases Legales

Según Villafranca (2002) “Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”. Es decir, que sustentan los fundamentos legales del trabajo de investigación. Es por ello, que interpretando a Arias (2012), se tiene que las bases legales representan las Leyes que dan soporte legal al desarrollo del proyecto de una investigación; los cuales deben ser expuestas de manera piramidal de acuerdo a un orden jerárquico en importancia teniendo en cuenta que se debe partir en orden descendente la jerarquía legal.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Disposiciones contenidas en el Título IV. Del Poder público. Capítulo I, Disposiciones Fundamentales, sección Segunda: de la Administración Pública, Artículo 87 y 141, el cual estipula:

La administración pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y el derecho.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras.

Así mismo, el artículo 144. La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos. Como también artículo 146. Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera.

Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño

Constitución del Estado Barinas (2004)

Artículo 43. La Administración Pública Estadal será reestructurada con miras a lograr su modernización, a través de la automatización, el establecimiento de los procedimientos,

sistemas y métodos de control interno; así como para desarrollar los principios de la gerencia moderna, economía, celeridad, simplicidad administrativa, eficacia, objetividad, La ley regulará todo lo concerniente a ello. El artículo en cuestión establece una gestión acorde a las necesidades cambiantes de los pueblos, en cuanto a la tecnología y al control interno, así como a la eficacia, eficiencia y economía.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Igualdad y equidad de género. (2012)

Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Así mismo establece el Principio de no discriminación en el trabajo en el artículo 21. Al establecer que: Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales.

Ley de estatutos de la función pública

Señala los requisitos que deben reunir los aspirantes para ejercer un cargo público y clasifica a los funcionarios públicos en funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción, definiendo a los funcionarios de carrera, como aquellos que habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten

servicios remunerado y con carácter permanente; y a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta Ley. (Arts. 17 y 19 LEFP).

El artículo 10. De la ley antes mencionada señala que serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la administración pública nacional:

1. Ejecutar las decisiones que dicten los funcionarios o funcionarias encargados de la gestión de la función pública.
2. Elaborar el plan de personal de conformidad con esta Ley, sus reglamentos y las normas y directrices que emanen del Ministerio de Planificación y Desarrollo, así como dirigir, coordinar, evaluar y controlar su ejecución.
5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezca el Ministerio de Planificación y Desarrollo.
6. Dirigir y coordinar los procesos para la evaluación del personal.
7. Organizar y realizar los concursos que se requieran para el ingreso o ascenso de los funcionarios o funcionarias de carrera, según las bases y baremos aprobado por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Sistema de Variables

El sistema de variables constituye el marco teórico-operativo que permite evaluar el comportamiento de los objetivos planteados en una investigación. Es por ello que el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010), define que “las variables representan los elementos, factores o términos que puedan asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en

el que representan” (p. 17). Es decir, que se trata de indagar sobre las diferentes propiedades o atributos para conocer la naturaleza del fenómeno que se está estudiando, por lo que se detallan aquellas cualidades susceptibles de medida y que pueden ser manipuladas.

Operacionalización de las variables

Consiste en determinar el método a través del cual las variables serán medidas o analizadas, por lo tanto, se realizan las operaciones que permiten medir los indicadores observables y cuantificables que miden los indicadores de la investigación. De tal manera que la operacionalización es el proceso mediante el cual se transforman las variables de conceptos abstractos difíciles de cuantificar a términos concretos observables y medibles; es decir se traducen en dimensiones e indicadores. En resumen, operacionalizar una variable es hacerla medible.

Al respecto Márquez (2012) sostiene que:

La operacionalización de la variable es un paso importante en el desarrollo de la investigación. Cuando se identifican las variables el próximo paso es su operacionalización. Esto es, la definición de las variables teóricas en términos de variables empíricas. Si las variables no se operacionalizan no es posible someterlas a prueba (.p.101)

Es decir que una vez operacionalizadas las variables es posible desglosar en aspectos cuantificables tales como dimensiones e indicadores; siendo estos los aspectos o atributos precisos y sensibles de ser medidos mediante números, de allí que en la construcción de los indicadores el investigador debe tener como base el marco teórico o referencial de la

investigación, ya que en las bases teóricas y las definición de términos o glosario descansan la mayor parte de los atributos de la variables en estudio que son susceptibles de ser medidos.

Estas variables son de tipo cuantitativas, ya que según Fidias (2006) “son aquellas que se expresan en valores o datos numéricos” (p. 58), así mismo según el grado de complejidad estas variables son, “complejas, ya que se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo. Luego se determinan los indicadores por cada dimensión” (p. 59). En cuanto a la dimensión de la variable, según Fidias esta es “un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición”.

CUADRO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
NOMINAL				
	Las políticas de ingresos de recursos humanos son un conjunto de procedimientos y directrices que gestionan el capital humano de una institución. Lopez (2021). Estas políticas abarcan todo el ciclo de vida del empleado, desde la selección hasta la formación, el desarrollo profesional y la salida de la organización.		- Recursos financieros - Gestión - Políticas - Misión - Visión - Cumplimiento de objetivos - Conocimiento - Habilidades - Información - Tecnología.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Contratación Chiavenato (2009), lo define como “El Nivel gerencial de conjunto de políticas prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación.		- Acciones - Recursos humanos - Compromiso - Sentido de Pertinencia - Valores	11 12 13 14 15

Fuente: Briceño L. & Espinoza D (2025)

Definición de Términos

Estado: en términos políticos, es una organización social con instituciones soberanas que regula la vida de una comunidad en un territorio nacional.

Gobernación: es una división administrativa de un estado, que ha sido aplicada a muchas entidades políticas a lo largo de la historia. Está encabezado por un gobernador.

Gestión: se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

Misión: es el propósito que justifica la razón de ser de una empresa, la visión es el objetivo al que aspira a alcanzar y los valores son los principios éticos que guiarán su actividad.

Políticas: un conjunto de ideas o un plan sobre qué hacer en situaciones particulares que ha sido acordado oficialmente por un grupo de personas, una organización empresarial, un gobierno o un partido político.

Políticas de Contratación: son un conjunto de reglas y directrices que una empresa establece para definir el proceso de reclutamiento, selección y contratación de nuevos empleados.

Recursos Financieros: son los activos que tiene una entidad (empresa, institución, individuo, entre otros.) y que pueden ser convertidos en efectivo o utilizados para financiar operaciones y actividades. Estos recursos incluyen dinero en efectivo, cuentas bancarias, inversiones, préstamos, y cualquier otro activo o instrumento financiero que aporte liquidez o pueda generar ingresos.

Secretaría de Recursos Humanos: es el departamento dentro de una organización que se encarga de la gestión y administración de todo lo relacionado con los empleados, desde el reclutamiento y selección hasta la gestión de nóminas y la resolución de conflictos laborales.

Tecnología: es la aplicación de la ciencia para la resolución de problemas y necesidades de la humanidad de forma innovadora y eficiente.

Trabajadores: es una persona que realiza un trabajo o actividad a cambio de una remuneración o salario. Es decir, es alguien que presta sus servicios a otra persona o entidad, ya sea de forma subordinada o como autónomo.

Valores: son principios, normas o cualidades que guían el comportamiento de las personas y grupos sociales, determinando qué es considerado bueno, correcto o importante. Son las creencias fundamentales que influyen en nuestras decisiones y acciones, orientando nuestra forma de actuar y relacionarnos con el mundo.

Visión: hace referencia a aquellos objetivos o logros que la empresa pretende alcanzar en el futuro. En otras palabras, la visión de un negocio está relacionada con el lugar al que quiere llegar la empresa o el camino que quiere seguir.

Capítulo III

Marco Metodológico

En este capítulo se presenta el marco metodológico que sustenta este estudio. El contexto metodológico comprende un proceso de investigación que debe aclarar el “como” se realizó el estudio para responder al problema planteado. Según Supo (2017), establece que en el campo de la investigación, el marco metodológico, “es el área del conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas. La metodología incluye los métodos, las tácticas, las estrategias y los procedimientos que utilizara el investigador para lograr los objetivos de su estudio” (p.114) En relación con lo anterior, el presente trabajo de investigación incluye en su desarrollo elementos anteriormente mencionados.

Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarca en un paradigma cuantitativo, ya que la realización del mismo implica realizar un trabajo de campo para medir las variables que describen la realidad de los sujetos de la investigación, tal como efectuar la exploración documental bibliográfica para desarrollar el análisis del problema. Por otra parte, el tipo de investigación utilizada es conceptuada como descriptiva, sobre el particular Hernández y Otros (2016) expresan que “estos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a un análisis”.

De este modo, el estudio diagnóstico se basa en una investigación de campo de carácter descriptivo, media el cual se logrará determinar la necesidad de analizar la efectividad en las políticas de contratación aplicadas por la secretaría de recursos humanos de la gobernación del estado Barinas, cuya operatividad permitirá incrementar la confiabilidad de los datos, así como el logro de los objetivos planteados.

Diseño de la Investigación

Según los objetivos de la investigación, se pretende recomendar políticas de contratación de trabajadores para mejorar los procesos de captación y adiestramiento en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, por lo que el diseño que se consideró adecuado fue la investigación de campo, la cual según Balestrini (2008), se define como aquella que: “permite establecer una interacción entre los objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural” (p. 42).

Por consiguiente, el diseño seleccionado fue de campo, ya que se obtuvo la información necesaria en la propia secretaría de Recursos Humanos que es el escenario natural que enmarca el estudio.

Población

La población o universo de una investigación está constituida por la totalidad de las unidades de análisis sobre las que versa un estudio determinado. En tal sentido, Balestrini (2016), señala que la población o universo “es el conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p. 137). De manera particular, aplicado a esta investigación se deben considerar como población de estudio, aquellos sujetos que directa o indirectamente se relacionan con la secretaría de recursos humanos, lo que estaría representado por sus trabajadores.

De este modo, en la presente investigación las unidades de análisis objeto de observación o sujetos de estudio, comprende a los empleados de la secretaría de recursos Humanos de la Gobernación, el cual se encuentra integrada por diecisiete (17) trabajadores.

CUADRO N° 3 POBLACIÓN

PERSONAL	CANTIDAD
Secretario ejecutivo	1
Adjunto al secretario	1
Jefe de la unidad de relaciones laborales	1
Abogados	6
Analista de personal	4
Asistente administrativos	2
Secretarias	2
TOTAL	17

Fuente: Recursos Humanos Gobernación (2024).

Muestra

Según comenta Sabino (2014), la muestra bajo enfoque cuantitativo “es una parte o subconjunto de la población objeto de estudio, en la que se supone están presentes las características motivos del estudio y que identifican a la totalidad de los individuos” (p. 102). El tamaño de la muestra se hará en forma intencionada, ya que se toma el total de la población. La muestra estará compuesta por todos los trabajadores de la secretaría, que son quienes conocen a diario el funcionamiento operativo de dicha institución, lo que significa que la población y la muestra serán iguales de diecisiete (17) personas.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como una de las técnicas de recolección de información, se utilizará la observación documental o bibliográfica, la cual según Méndez (2008), representa: “Un proceso intelectual e intencional que el investigador realiza sobre los hechos acontecimientos y datos, con los cuales se puede dar mayor precisión al objeto en estudio”. En este sentido, se utilizarán técnicas de fichaje y resumen de libros, folletos, documentos, revistas, periódicos y otros, que le brindan al investigador, todos los soportes del marco teórico.

Asimismo, se empleó la técnica de observación directa y mediante encuesta, la cual emplea instrumentos, los cuales se hacen imprescindibles a la investigación, como son el cuestionario y la entrevista. En este caso, para la recolección de los datos requeridos en función al logro de los objetivos establecidos en el estudio y conocer la necesidad de elaboración de la propuesta, se utilizará la técnica de la encuesta expresada en un cuestionario, considerado como el instrumento básico de la investigación.

En relación a esto, Briones (2019), define la encuesta como: “El conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades y/o personas de un colectivo determinado”. (p.49).

Es por ello, que con éste procedimiento se obtendrá información de los encuestados de manera que proporcionen todo el conocimiento necesario a fin de orientar la investigación para el logro de los objetivos establecidos.

En este orden de ideas, Hurtado (2022), argumenta que:

“Obtener la información a través de preguntas a otras personas. Se diferencia de la entrevista porque en la encuesta no se establece un dialogo con el entrevistado y el grado de interacción es menor. Los instrumentos propios de la técnica de encuesta son el cuestionario, la escala, la prueba de conocimiento y los test”. (p. 449).

Con relación a la encuesta, y partiendo de lo expresado por Sabino (op. cit), referido a que constituye una técnica por excelencia de las ciencias sociales, en la presente investigación consiste en la solicitud de información a un grupo de personas acerca de las variables en estudio, para emitir conclusiones posteriores al análisis de los datos recabados. En cuanto a esta técnica, el investigador considera que la misma permitirá medir u observar realmente los aspectos que se busca conocer, y que su precisión permitirá un margen de

error no significativo por lo que para esta investigación utilizaremos el cuestionario, (ver Anexo A).

En este caso, el cuestionario estará conformado por preguntas dicotómicas Sí y No. Por consiguiente, se aplicará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, ya que permite a esta investigación efectuar preguntas cerradas a las personas que tienen que ver directamente con el funcionamiento operativo de la secretaría de recursos Humanos de la Gobernación en cuanto a la efectividad en las políticas de contratación de personal.

Validez y confiabilidad

Validez

Una vez elaborado el cuestionario, se procede a su validación. En tal sentido, Thorndike (citado por Hurtado, 2008) define la validación como: "...grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende el investigador y si mide sólo lo que se quiere medir" (p. 414), de este modo, el instrumento que se diseñe para este estudio, será sometido a la validez del contenido, para lo cual se utilizó la técnica del juicio de expertos, es decir, se seleccionaron tres (3) expertos versados en el tema, quienes juzgaron cada ítem por su adecuación a los objetivos del estudio, su claridad en la redacción, su pertinencia y lógica. Una vez concluido el proceso se efectuaron la corrección en el cuestionario prototipo y se editara la versión definitiva para su aplicación. El cuestionario será validado por expertos en el área de Metodología y recursos humanos. (Ver anexo B).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se puede definir como la carencia relativa de errores de medición de un instrumento. Lerma (2021), afirma que ésta se refiere "al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados" (p. 242). Es

decir, la confiabilidad del instrumento, se refiere a la aplicación del mismo, a una pequeña porción de la población, con el objetivo de asegurar que las preguntas sean claras, estén en orden sucesivo y lógico, para así descubrir problemas o fallas del mismo, que puedan ocasionar retrasos al momento de la tabulación, así como desviaciones de la información requerida.

Por consiguiente, para determinar la confiabilidad del instrumento elaborado, se aplicó el método del coeficiente de Confiabilidad Kuder-Richardson por tener una escala nominal dicotómica: SI (1) y NO (0). Segú Merino y Charter (2010), el coeficiente Kuder-Richardson, “es un método utilizado para evaluar la consistencia interna de una medida basada en datos dicotómicos y se calcula utilizando una fórmula que considera la varianza de las puntuaciones de los elementos y es el equivalente dicotómico al coeficiente alfa (p.3). La ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Dicho coeficiente puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una confiabilidad aceptable a partir de 0,70. Por lo que luego de la aplicación de la fórmula anteriormente mencionada el resultado fue 0,80, es decir que la confiabilidad es aceptable. (Ver anexo C).

Procesamiento y análisis de datos

Una vez que se recolecto la información por medio del instrumento diseñado para el estudio, se realizara el procesamiento de los datos, de manera que se presente la información en forma ordenada, clara, sencilla y precisa. Es así, que según Tamayo (2006), este proceso se realiza de la siguiente forma: “Una vez recopilados los datos para este fin es

necesario procesarlos, es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadísticos permiten llegar a conclusiones..." (p.120).

Cabe señalar que, la información una vez tabulada y ordenada, se sometió a tratamiento por técnicas de análisis estadístico descriptivo, lo cual permitió evidenciar en forma más detallada lo que se deseaba comprobar. En el procesamiento de los resultados obtenidos para su posterior análisis e interpretación, se generaron tablas y gráficos, para concluir de manera objetiva y precisa, cual es el comportamiento de los resultados y así dar cumplimiento a los objetivos de la investigación.

Capítulo IV

Presentación y Análisis de resultados

Análisis de Resultados

En el presente capítulo se muestran los resultados del proceso descrito en la metodología, la interpretación de estos y la forma en que los mismos fueron usados para cumplir con el objetivo general el cual persigue Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024. Para lo cual se aplicaron técnicas y como instrumentos el cuestionario á conformado por preguntas dicotómicas Sí y No, a una muestra de diecisiete (17) personas que laboran en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas incluyendo al secretario ejecutivo, secretario adjunto, jefe de la unidad de relaciones laborales, abogados, analista de personal, asistentes administrativos y secretarias, obteniendo de primera mano una serie de datos los cuales se analizaron estableciendo prioridades e incidencias de mayor significación, contrastando en términos porcentuales, de manera que se determinó el cumplimiento de los objetivos y se realizó el análisis respectivo a los cuadros de Distribución de Frecuencias, así como el valor porcentual, para posteriormente graficar cada ítems en función de los valores porcentuales, para así elaborar un análisis sobre los resultados obtenidos.

De este modo seguidamente se presentan la interpretación y análisis de resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de recolección de información.

Cuadro 4

¿Cree que los recursos financieros influyen en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas en la Secretaría de Recursos Humanos?

Escala	Fa	%
Sí	13	77
No	4	23
TOTAL	17	100%

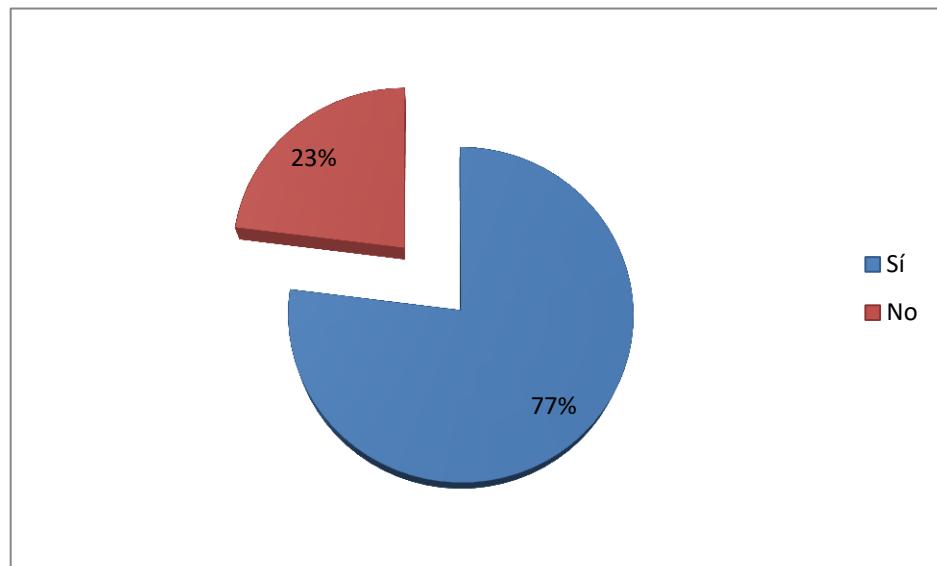


Gráfico 1. Los recursos financieros influyen en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas.

Análisis: Se evidencia que según la muestra de entrevistados un 23% opinaron que creen que No influyen los recursos financieros en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas en la Secretaría de Recursos Humanos, mientras el 77% de los mismos expresaron que Sí influyen puesto que sin recursos financieros el patrono no puede ofrecer mayores beneficios a los aspirantes.

Cuadro 5

¿Considera que una gestión de recursos humanos eficiente impulsa políticas de contratación efectivas en la institución?

Escala	Fa	%
Sí	15	88
No		12
TOTAL	2	100%

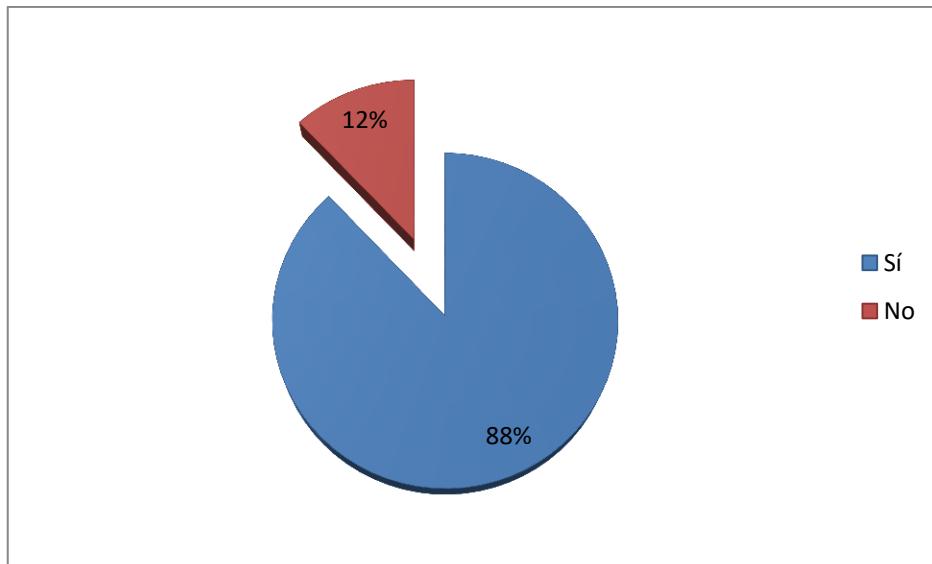


Gráfico 2. Una gestión de recursos humanos eficiente impulsa políticas de contratación efectivas

Análisis: Se demuestra según datos aportados de la muestra tomada que una gran mayoría de 88% consideran que una gestión de recursos humanos eficiente Sí impulsa políticas de contratación efectivas en la institución, asimismo el restante de 12% estimaron que No. Demostrando que una gestión de recursos humanos eficiente es esencial para el éxito de cualquier organización contribuyendo al logro de objetivos propuestos.

Cuadro 6

¿Las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos impactan positivamente para atraer talentos diversos?

Escala	Fa	%
Sí	3	18
No	14	82
TOTAL	17	100%

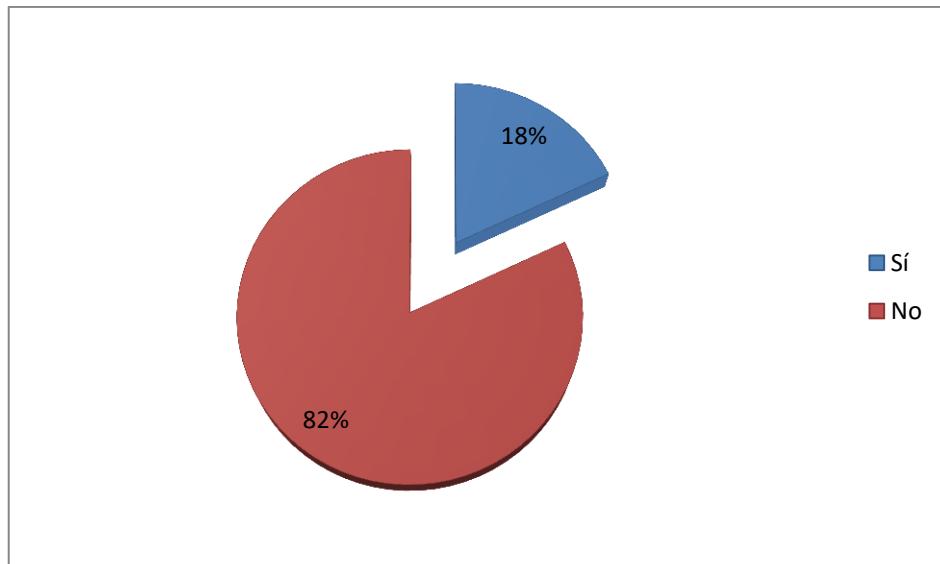


Gráfico 3. Las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos impactan positivamente para atraer talentos diversos.

Análisis: Se presentan los resultados obtenidos según la muestra tomada donde un 18% expusieron que las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos Sí impactan positivamente para atraer talentos diversos, una mayoría significativa pensaron que No, debido a que los cargos que se dan en esta institución son en su mayoría cargos por una tendencia política.

Cuadro 7

¿Cree que las políticas de contratación están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos?

Escala	Fa	%
Sí	2	88
No	15	12
TOTAL	17	100%

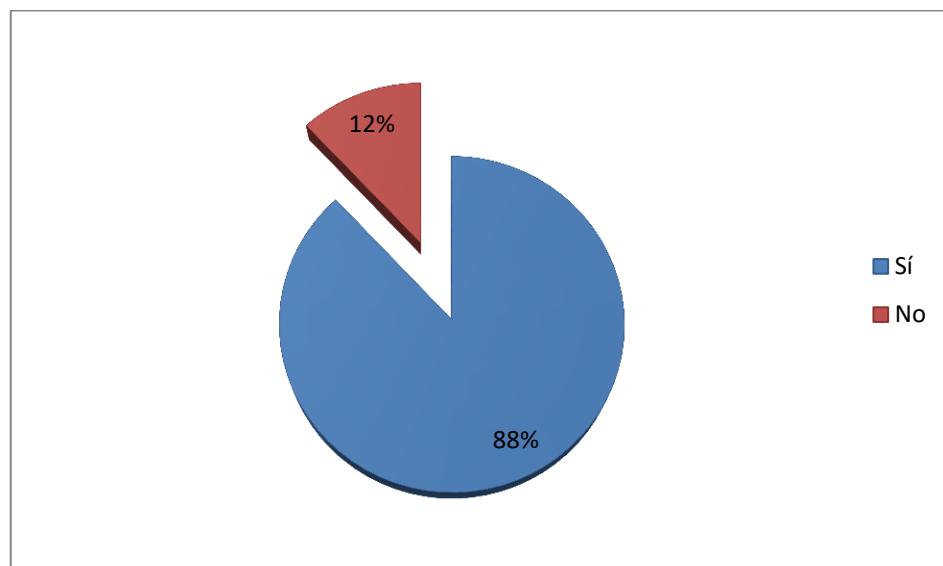


Gráfico 4. Las políticas de contratación están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos.

Análisis: Se exponen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento donde un 88% de los encuestados creen que las políticas de contratación Sí están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos y el 12% exponen que no, quedando expuesto que dichas políticas obedecen a lineamientos gubernamentales.

Cuadro 8

¿Piensa que mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros?

Escala	Fa	%
Sí	12	71
No	5	29
TOTAL	17	100%

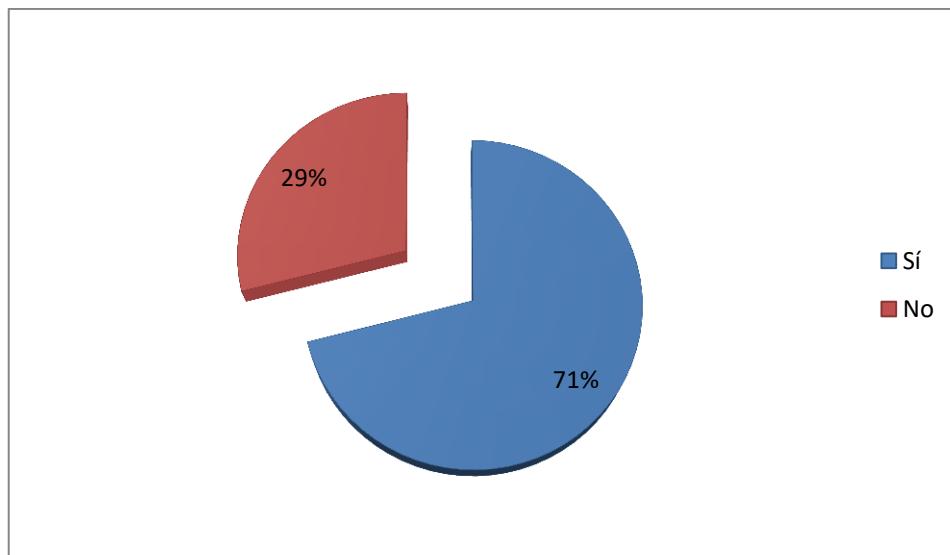


Gráfico 5. Mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros.

Análisis: Seguidamente se reflejan los datos obtenidos de la muestra tomada donde un 71% de los encuestados piensa que mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos Sí contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros y el 29% restante manifestaron que No contribuye. Destacándose que los objetivos futuros son fundamentales para la toma de decisiones estratégicas.

Cuadro 9

¿Estima que las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución?

Escala	Fa	%
Sí	15	88
No	2	12
TOTAL	17	100%

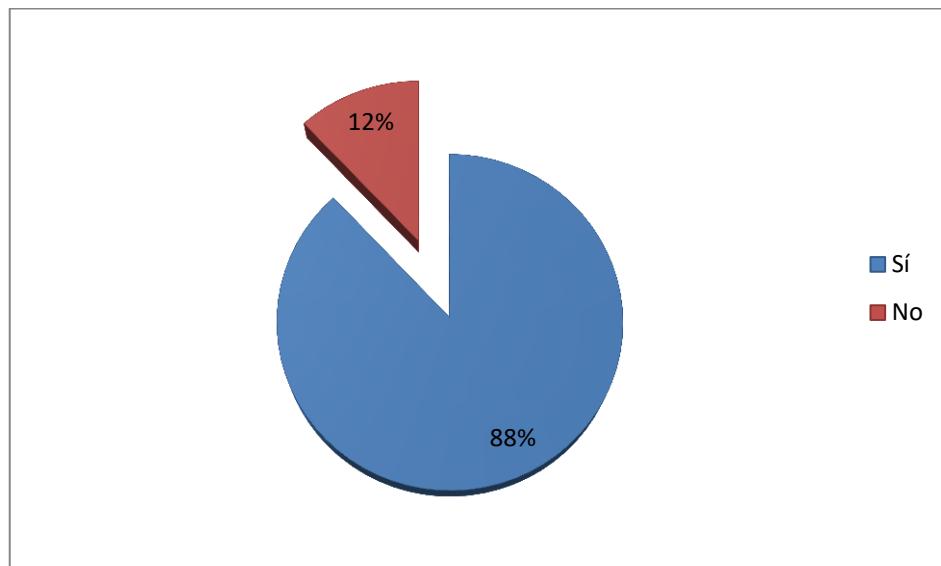


Gráfico 6. Las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución.

Análisis: Se observan datos recogidos de la muestra tomada donde una mayoría significativa de 88% estima que las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad Sí contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución, mientras el 12% restante develarán que estas políticas de contratación de trabajadores No contribuyen.

Cuadro 10

¿Considera que el conocimiento de los candidatos determina la toma de decisión en la contratación?

Escala	Fa	%
Sí	9	53
No	8	47
TOTAL	17	100%

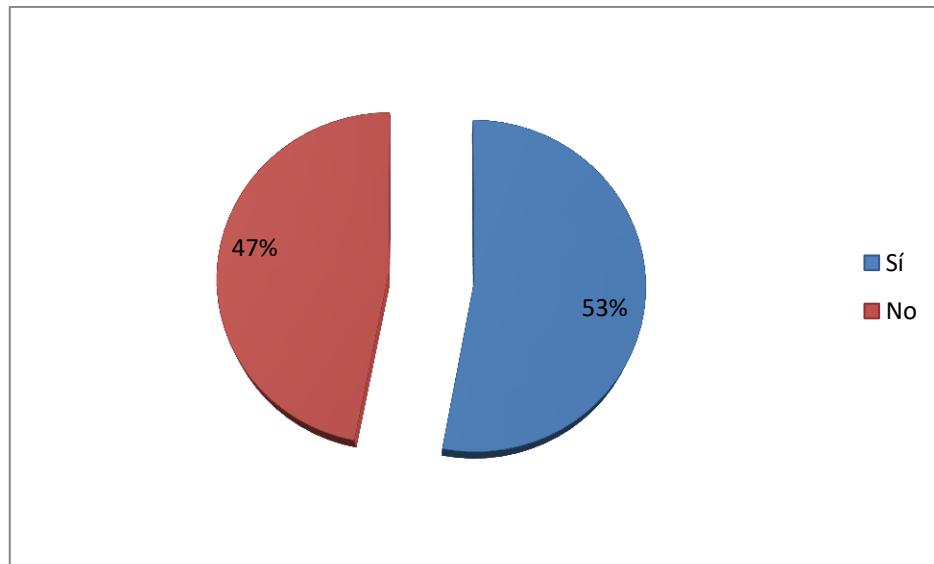


Gráfico 7. El conocimiento de los candidatos determina la toma de decisión en la contratación.

Análisis: Se evidencia según datos arrojados de la muestra tomada que la población total de encuestados un 53% considera que el conocimiento de los candidatos Sí determina la toma de decisión en la contratación, mientras que el 47% señalan que No lo determina ya que en esta organización siempre prevalece el favoritismo derivado por la inclinación política o consanguínea de los aspirantes.

Cuadro 11

¿Se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección?

Escala	Fa	%
Sí	7	41
No	10	59
TOTAL	17	100%

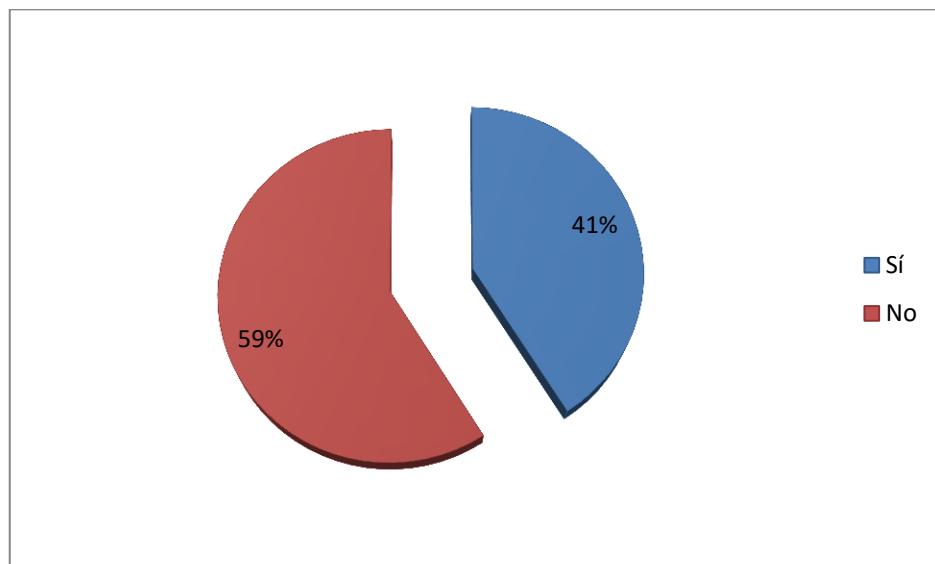


Gráfico 8. Se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección.

Análisis: Queda demostrado según la muestra tomada que un 41% de los encuestados opinaron que Sí se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección, mientras que el 59% expresaron que No se evalúan quedando expuesto que las habilidades prácticas no son determinante a la hora de la selección del personal en esta institución gubernamental.

Cuadro 12

¿La organización proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización?

Escala	Fa	%
Sí	10	59
No	7	41
TOTAL	17	100%

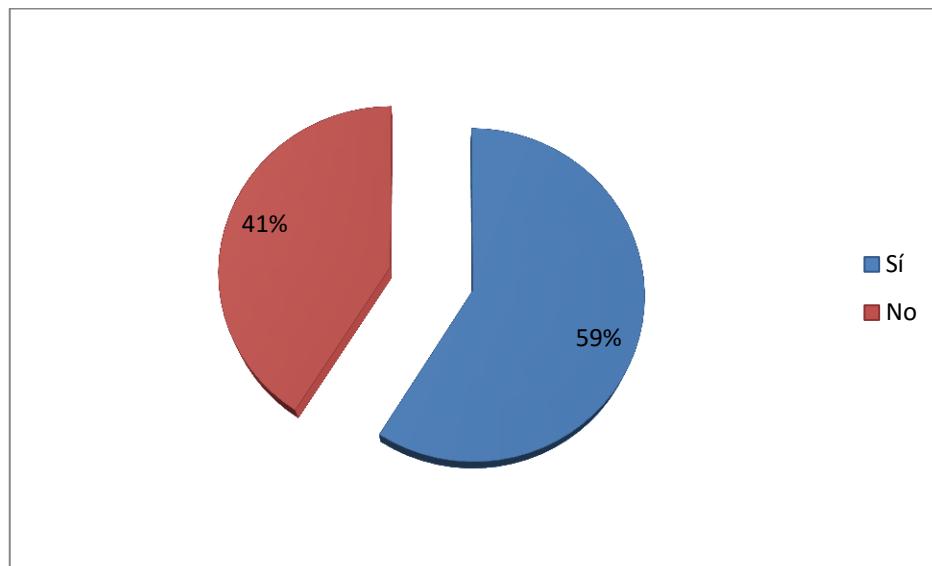


Gráfico 9. ¿La organización proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización?

Análisis: Se exponen los datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento donde un 59% de los encuestados señalan que la organización Sí proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización, mientras el 41% restante difiere en tal afirmación puesto que consideran que esta organización No la proporciona.

Cuadro 13

¿La Secretaría de Recursos Humanos cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación?

Escala	Fa	%
Sí	0	0
No	17	100
TOTAL	17	100%

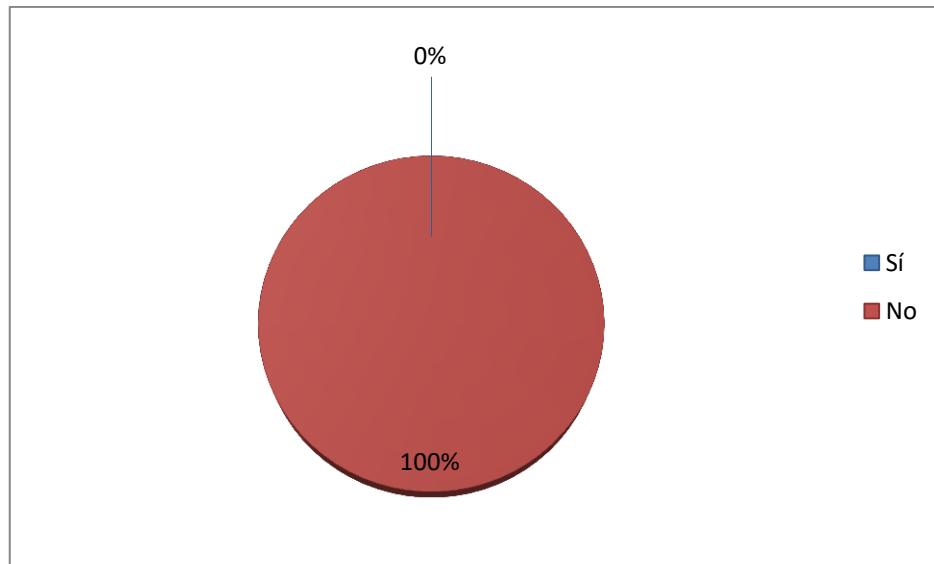


Gráfico 10. La Secretaría de Recursos Humanos cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación.

Análisis: Se observa que según los datos arrojados de la muestra tomada donde un 100% de los encuestados, es decir todos coinciden en que la Secretaría de Recursos Humanos No cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación, es decir que existe una debilidad en esta área tan importante en la actualidad en la Secretaría de Recursos Humanos.

Cuadro 14

¿Se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos?

Escala	Fa	%
Sí	2	12
No	15	88
TOTAL	17	100%

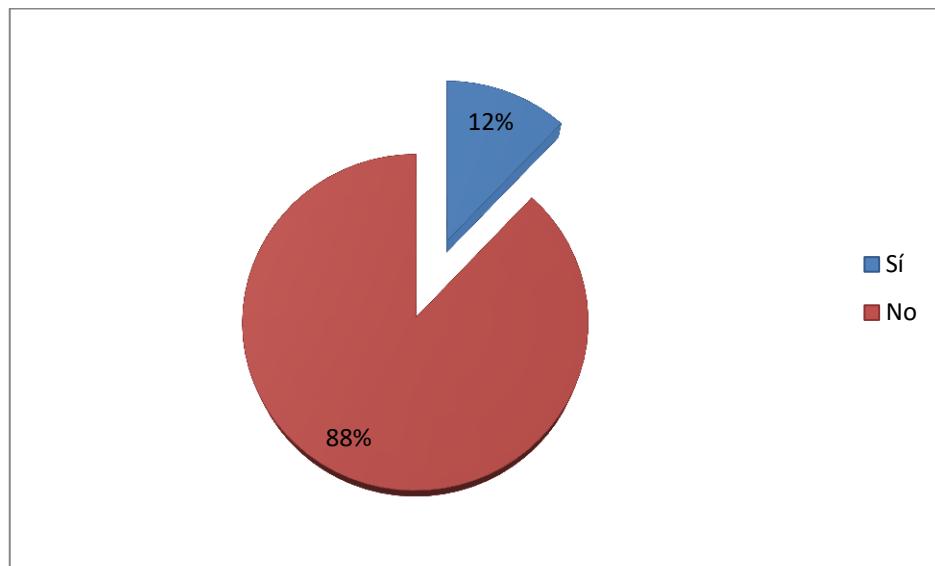


Gráfico 11. ¿Se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos?

Análisis: Se exponen los datos obtenidos según la muestra encuestada donde un 12% manifiestan que Sí se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos, difiriendo una mayoría significativa de 88% que opinaron que No se realizan dichas acciones por lo que no hay una estrategia debida en este proceso.

el proceso de contratación en la institución descrita.

Cuadro 15

¿Se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización?

Escala	Fa	%
Sí	14	82
No	3	18
TOTAL	17	100%

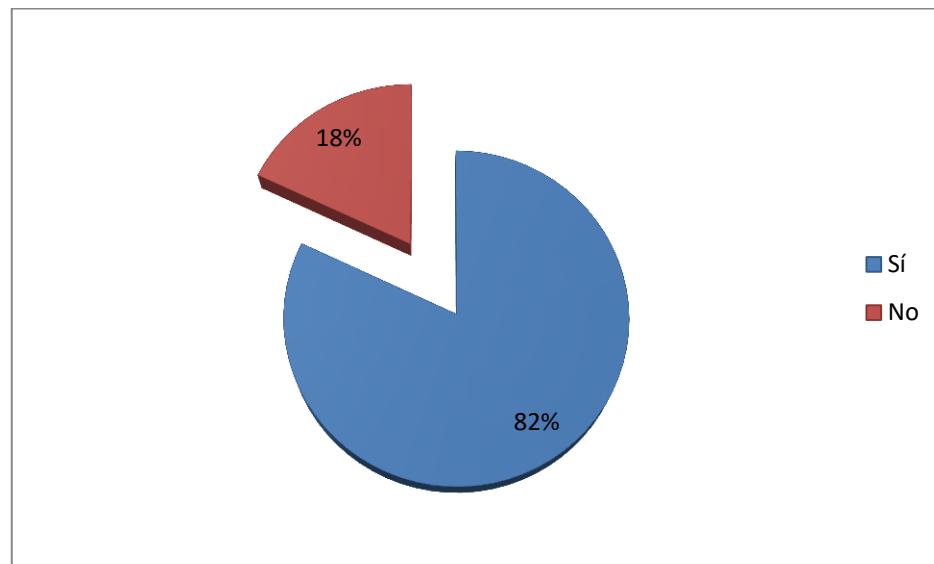


Gráfico 12. Se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización

Análisis: Se evidencian los datos arrojados mediante la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada donde un 82% manifestaron que Sí se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización y una minoría de 18% expresaron que No se valora dicho talento, sin embargo una mayoría significativa difiere señalando que si se valora el recurso humano en esta organización.

Cuadro 16

¿Las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral?

Escala	Fa	%
Sí	12	71
No	5	29
TOTAL	17	100%

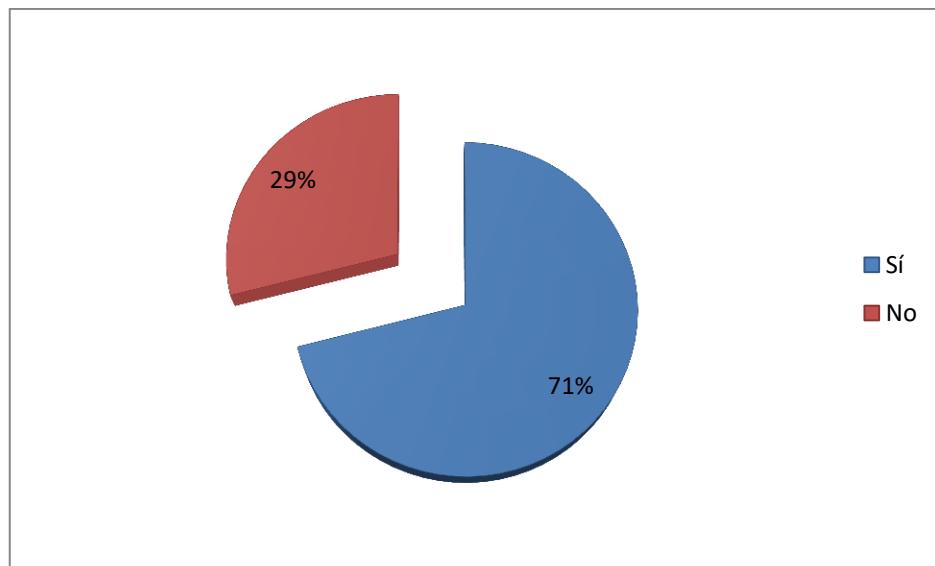


Gráfico 13. ¿Las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral?

Análisis: queda demostrado según los encuestados que una gran mayoría de la muestra coinciden en un 71% que las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos Sí fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral, mientras que los 29% restantes develaron que las políticas de contratación actuales No fomentan dicho compromiso.

Cuadro 17

¿En la Secretaría de Recursos Humanos se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales?

Escala	Fa	%
Sí	10	59
No	7	41
TOTAL	17	100%

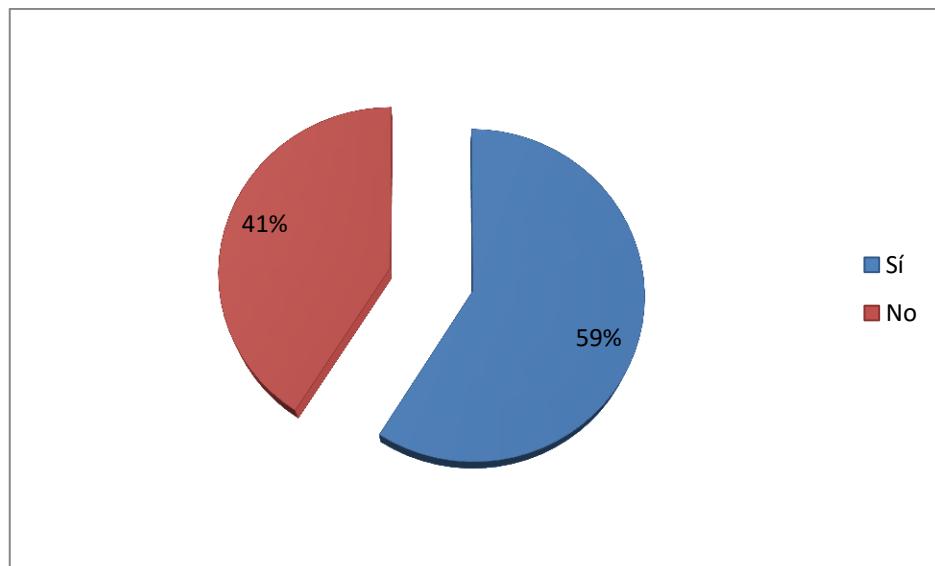


Gráfico 14. ¿En la Secretaría de Recursos Humanos se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales?

Análisis: Se evidencia según datos aportados de la muestra encuestada que un 59% opinaron que en la Secretaría de Recursos Humanos Sí se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales, mientras el 41% expresaron que No se promueve el sentido de pertinencia, teniendo este un impacto significativo en la capacidad profesional, laboral y personal, así como para el logro de los objetivos establecidos.

Cuadro 18

¿Se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal?

Escala	Fa	%
Sí	10	59
No	7	41
TOTAL	17	100%

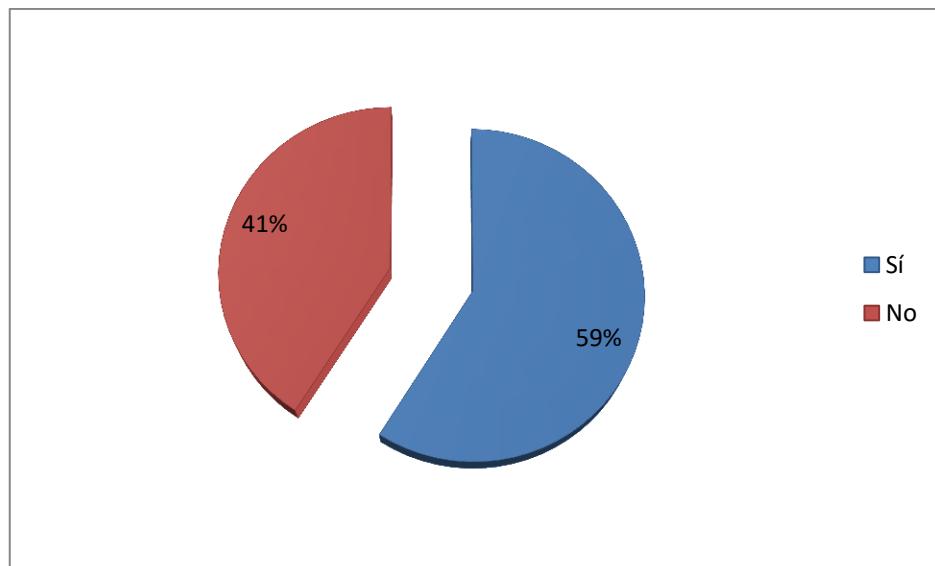


Gráfico 15. ¿Se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal?

Análisis: se exponen los datos arrojados producto de la aplicación del instrumento a la muestra donde un 59% coinciden en que Sí se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal y el restante de 41% manifestaron que No se toman en cuenta estos valores. Acotando que estos son valores fundamentales para el progreso y el éxito en todos los ámbitos de la sociedad.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024. Sin embargo, al igual que cualquier entidad pública, este ente debe seguir las leyes y normativas venezolanas y estadales para la contratación de personal. Por lo que, al momento de realizar dicha selección de personal para la contratación se debe llevar a cabo mediante concursos o méritos que pueden ser de conocimientos, aptitudes o experiencias, ofreciendo igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de su origen, sexo, religión, entre otros. No obstante, esta es una organización de orden política y en algunos casos se dificulta cumplir a cabalidad con este proceso, en consideración con los resultados obtenidos y los objetivos se concluye en función de cada uno de estos lo siguiente:

En el desarrollo del objetivo N° 1) se logró la realización de un diagnóstico donde se conoció las políticas actuales de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024, determinándose que existen debilidades significativas a la hora de llevarse a cabo dicho proceso como la plataforma tecnológica desactualizadas, escasos recursos financieros, entre otros.

En el objetivo N° 2) se establecieron los factores que influyen en el proceso de contratación de trabajadores aplicados por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, entre estos se pueden mencionar que la parte política

prevalece a la hora de hacer la selección de contratación del personal para esta organización, no obstante en algunos casos se toma en consideración el perfil del aspirante.

Por lo anteriormente citado se realizó una lista de recomendaciones de políticas viables para la contratación de trabajadores en la Gobernación del Estado Barinas, buscando generar un mayor grado de uniformidad y control interno en las actividades de contratación, que redundan en mayores beneficios para los aspirantes al cargo como para la organización con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos, siendo estos fundamentales para atraer y seleccionar talento de calidad, lo que impacta positivamente en el rendimiento y la competitividad de la organización gubernamental.

Recomendaciones

Luego de los resultados obtenidos mediante el diagnóstico realizado en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024, se establecen una serie de recomendaciones viables para la contratación de trabajadores en la Gobernación del Estado Barinas por lo que señala que:

Es recomendable que en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas se desarrollen políticas de contratación flexibles, inclusivas y basadas en competencias, además de promover la capacitación continua de los responsables de selección para garantizar procesos justos y efectivos.

Se sugiere que exista transparencia en el desarrollo del proceso de selección del personal empleando procedimientos claros y públicos para garantizar de esa manera la igualdad de oportunidades y evitando favoritismos por inclinaciones políticas u otros.

Además, asegurarse de que todas las contrataciones se realicen conforme a la legislación laboral vigente y a las normativas específicas del sector público.

Se aconseja emplear mecanismos de selección basados en méritos y competencias, mediante pruebas orales, entrevistas y revisión de antecedentes, evitando sesgos o discriminación promoviendo un ambiente de igualdad, inclusión y equidad en la selección de candidatos.

Se recomienda promover la inclusión de grupos vulnerables, personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos subrepresentados en los procesos de contratación.

Ofrecer condiciones laborales justas asegurando remuneraciones y beneficios que sean equitativas y acordes a la normativa vigente y las responsabilidades sociales garantizando así prácticas éticas y responsables, minimizando riesgos legales y fortaleciendo la reputación institucional.

Asimismo, promover el desarrollo profesional mediante la incorporación de políticas que fomenten la capacitación continua y el crecimiento dentro de la institución.

Se invita a promover una actualización constante ya que el dinamismo y las tendencias en gestión de talentos actuales lo ameritan, por lo que el recurso humano como las plataformas de apoyo en los cambios sociales, tecnológicos y económicos se debe modernizar.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo G, D. (2004). Metodología del Control de Gestión: Del Indicador a la Toma de decisiones. (1). Venezuela. Dibrant Publicidad de Venezuela.
- Arias, F (2012). (5) El Proyecto de Investigación. Venezuela. Editorial Episteme.
- Arenas A., Bayon J. (2020) Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid – España.
- Balestrini, M (2016), "Como se Elabora el Proyecto de Investigación". B1 Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.
- Bautista Lucca, J. (2019). Los conceptos en la política latinoamericana comparada. Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad, XXVI (74): 9-48.
doi:<http://dx.doi.org/10.32870/espiral.v26i74.7055> [Links]
- Briones (2019) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Catillas (2022), Políticas de Recursos Humanos: implementación y ejemplos.
- Cegarra A. (2023), Modelo de gestión del talento humano como componente Transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública
- Colls p, Y. (2022), trabajo de grado titulado, Estrategias para el Control de Gestión en la Unidad de Recursos Humanos del Sedameb.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453, de fecha 24 de marzo de 2000.

Constitución del Estado Barinas. Capítulo VII, de los Órganos Auxiliares del Gobernador o Gobernadora. Artículos N° 66 y 67 de fecha 18 de Agosto de 2004.

Corzo Julio F. (2020). Políticas públicas

Chafloque R (2024), su trabajo de grado titulado, Políticas públicas de recursos humanos y riesgos laborales del cuerpo de bomberos de Independencia.

Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill. 9na. Edición. Santa fe de Bogotá. Colombia.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill. 9na. Edición. Santa fe de Bogotá. Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de:
<https://bit.ly/2JaKYGY>

González, M., & Martínez, R. (2019). Políticas de recursos humanos en la administración Pública venezolana: Retos y oportunidades. Revista de Administración Pública, 12(3), 45-67.

Hernández. R; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación.

Caracas.

Hernández, y otros (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Consultado noviembre del 2024.

Hurtado (2020), Técnicas de Investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.

León-Castro, E. (2019). El desarrollo de las pequeñas y medianas empresas: Una formación de las aulas hacia la internacionalización. *Inquietud Empresarial*, 19(1), 1—4.

Lerma, H. (2004). Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto.

Editorial Ecoe Ediciones. Bogotá.

Ley de Administración del Estado Barinas. Capítulo IV, Sección IX de la Secretaría de

Recursos Humanos. Artículo N° 36, de fecha 13 de julio de 2004.

Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37522, de fecha 06 de

Septiembre de 2002.

Merino S, Charter R (2010) Horst al Coeficiente KR - 20 por Dispersión de la

Dificultad De los Ítems Interamerican Journal of Psychology, vol. 44, núm. 2, 2010, pp.

<https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641008.pdf>

Molina, N. (2017). Gestión de personas en la Administración Central del Estado y asesoría

De la Dirección Nacional del Servicio Civil. Revista Estudios de Políticas Públicas, 3(2), 140-160. [Links]

Palella, S y Martins, F. (2017). Metodología de la Investigación. Cuantitativa.

FEDUPEL. Caracas-Venezuela.

Restrepo, D. (2017). Aportes para el análisis del gobierno abierto en Nariño. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Sánchez M.(2023) en su tesis titulada, modelo de gestión de talento humano para el desarrollo organizacional en la clínica Santa Mónica s.a”.

Sánchez, Y. (2024), su tesis titulada “Reingeniería Gerencial. Mirada prospectiva para el Empoderamiento del talento humano en las organizaciones”.

Supo, J. (2017). Como empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día (1°Ed.). Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.

Tamayo, M. (2006). El proceso de la investigación científica. (5° Ed.). México, D.F., México: Limusa, S. A.

Villafranca, I (2012), La entrevista en investigación nuevas tendencias y retos. Calidad en la Educación Superior, ISSN-e 1659-4703, Vol. 3, Nº. 1, 2012.

Anexos

ANEXO A : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

Cuestionario

El presente es una serie de preguntas que permitirá diagnosticar la situación actual de las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.

Gracias por su colaboración.

Nº	Preguntas	SI	NO
1	¿Cree que los recursos financieros influyen en el desarrollo de políticas de contratación más atractivas en la Secretaría de Recursos Humanos?		
2	¿Considera que una gestión de recursos humanos eficiente impulsa políticas de contratación efectivas en la institución?		
3	¿Las políticas de contratación establecidas en la Secretaría de Recursos Humanos impactan positivamente para atraer talentos diversos?		
4	¿Cree que las políticas de contratación están alineadas con la misión de la Secretaría de Recursos Humanos?		
5	¿Piensa que mostrar una visión clara de la Secretaría de Recursos Humanos contribuye en atraer candidatos que se alinean con sus objetivos futuros?		
6	¿Estima que las políticas de contratación de trabajadores en la actualidad contribuyen al cumplimiento de los objetivos en la institución?		
7	¿Considera que el conocimiento de los candidatos determina la toma de decisión en la contratación?		

8	¿Se evalúan las habilidades prácticas de los candidatos durante el proceso de selección?		
9	¿La organización proporciona suficiente información a los candidatos sobre el puesto en la organización?		
10	¿La Secretaría de Recursos Humanos cuenta con plataformas tecnológicas actualizadas para gestionar el proceso de contratación?		
11	¿Se realizan acciones concretas para atraer a candidatos diversos durante el proceso de contratación en la Secretaría de Recursos Humanos?		
12	¿Se valora el talento del recurso humano que se contrata en la organización?		
13	¿Las políticas de contratación actuales en la Secretaría de Recursos Humanos fomentan el compromiso de los trabajadores en su desempeño laboral?		
14	¿En la Secretaría de Recursos Humanos se promueve el sentido de pertinencia para el logro de objetivos institucionales?		
15	¿Se toma en cuenta los valores de diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de contratación de personal?		

ANEXO B: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Barinas, 15 de Mayo 2025

Ciudadano:

Denis Gutiérrez

Presente

Distinguido Profesor

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado: **Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**, presentado por las Bachilleres Lilian Briceño y Dairys Espinoza, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradeceremos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, me despido de usted.

Lilian Briceño, 27.981.487

Dairys Espinoza 27.960.486

Instrucciones para la Validación

- 1). El instrumento anexo tiene como objetivo **Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.**

- 2). Se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.

- 3). El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo

- 4). El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura

- 5). El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados

- 6). Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “x” la casilla correspondiente. Así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar

- 8). Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto

- 9). Se le agradece colocar los datos personales solicitados

- 10). Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operacionalización de variables



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Nombre y Apellido: Denis Gutiérrez

C.I. V- 9988406 Profesión: Lcda. en Contaduría

Fecha de Validación: 15/05/25

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		

Observaciones. _____


9988406



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Carta de Validación

Yo, **Denis Gutiérrez** titular de la Cédula de Identidad N° **9988406**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**” presentado por las Bachilleres, **Lilian Briceño**, titular de la cédula de identidad N° **V- 27.981.487** y **Dairys Espinoza** titular de la cédula de identidad N° **V- 27.960.486**, para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 15 Días del mes Mayo de 2025.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dairys" above the number "9988406".



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Barinas, 05 de Mayo 2025

Ciudadano:

Ydalcira Ramírez

Presente

Distinguido Profesor

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado: **Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**, presentado por las Bachilleres Lilian Briceño y Dairys Espinoza, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradeceremos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, me despido de usted.

Lilian Briceño, 27.981.487

Dairys Espinoza 27.960.486

Instrucciones para la Validación

- 1). El instrumento anexo tiene como objetivo **Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.**
- 2). Se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
- 3). El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo
- 4). El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura
- 5). El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados
- 6). Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “x” la casilla correspondiente. Así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar
- 8). Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto
- 9). Se le agradece colocar los datos personales solicitados
- 10). Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operacionalización de variables



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Nombre y Apellido: Ydalcira Ramírez

C.I. V- 9382744 Profesión: Licenciada en Contaduría Pública

Fecha de Validación: 05-05-2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓				
2	✓		✓		✓				
3	✓		✓		✓				
4	✓		✓		✓				
5	✓		✓		✓				
6	✓		✓		✓				
7	✓		✓		✓				
8	✓		✓		✓				
9	✓		✓		✓				
10	✓		✓		✓				
11	✓		✓		✓				
12	✓		✓		✓				
13	✓		✓		✓				
14	✓		✓		✓				
15	✓		✓		✓				

Observaciones. EL INSTRUMENTO ESTA APTO PARA SER APLICADO

Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, **Ydalcira Ramírez** titular de la Cédula de Identidad N° **9382744**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**” presentado por las Bachilleres, **Lilian Briceño**, titular de la cédula de identidad N° V- **27.981.487** y **Dairys Espinoza** titular de la cédula de identidad N° V- **27.960.486**, para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 05 Días del mes Mayo de 2025.

A rectangular gray stamp containing a handwritten signature of "Ydalcira" above the number "9382744".

Firma
C.I. N°. 9.382.744



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Barinas, 09 de Mayo 2025

Ciudadano:

Darling Sayago

Presente

Distinguido Profesor

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado: **Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**, presentado por las Bachilleres Lilian Briceño y Dairys Espinoza, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradeceremos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, me despido de usted.

Lilian Briceño, 27.981.487

Dairys Espinoza 27.960.486

Instrucciones para la Validación

- 1). El instrumento anexo tiene como objetivo **Analizar las políticas de contratación de trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, año 2024.**
- 2). Se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
- 3). El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo
- 4). El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura
- 5). El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados
- 6). Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “x” la casilla correspondiente. Así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar
- 8). Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto
- 9). Se le agradece colocar los datos personales solicitados
- 10). Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la operacionalización de variables

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL



DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Nombre y Apellido: Darling Sayago

C.I. V- 6451024 Profesión: Docente

Fecha de Validación: 10/05/2025

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		

Observaciones. Aplicable _____

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL



DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA

Carta de Validación

Yo, **Darling Sayago** titular de la Cédula de Identidad N° **6451024**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**Políticas de Contratación de Trabajadores aplicadas por la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas Año 2024**” presentado por las Bachilleres, **Lilian Briceño**, titular de la cédula de identidad N° V- **27.981.487** y **Dairys Espinoza** titular de la cédula de identidad N° V- **27.960.486**, para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 10 Días del mes mayo de 2025.

Firma

C.I. N°. 6.451.024

ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

	ITEMS															Xi	(Xi-X)2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	7	1,31	
2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	7	1,31	
3	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	7	1,31
4	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	2	37,73
5	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	37,73	
6	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	6	4,59	
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	51,02	
	6	6	6	0	0	6	6	6	0	1	0	6	6	0	0	32	135,00	

Media 0,857 0,857 0,857 0 0 0,857 0,857 0,857 0 0,143 0 0,857 1 0,429 0,571 8,14286

P 0,857 0,857 0,857 0 0 0,857 0,857 0,857 0 0,143 0 0,857 0,857 0 0

Q 0,143 0,143 0,143 1 1 0,143 0,143 0,143 1 0,857 1 0,143 0,143 1 1

P*Q 0,122 0,122 0,122 0 0 0,122 0,122 0,122 0 0,122 0 0,122 0,122 0 0 1,10204

$$\text{Media} = 15/7 = 4,571$$

$$\text{ST2} = 45,7143/ 7 = 6,530614286$$

$$st^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$

$$rtt= (7/7-1)*((6,530614286 - 2,163)/6,530614286)$$

$$rtt= 1,166666667*0,668790728= 0,80$$