



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



# REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica  
Semestral

Volumen 8  
Número 1

ENERO 2025

## REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800001  
ISSN: 2610-816X

### INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





**Esp. Amarilis Carolina Gil Rincón**

El Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) Venezuela

Correo: [acgrr@yahoo.com](mailto:acgrr@yahoo.com)

Código ORCID: <https://orcid.org/0009000589578283>

Como citar este artículo: “Amarilis Carolina Gil Rincón. Formación y Gestión Del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”. (2025), (1,17)

Recibido: 14/08/2024 Revisado: 15/08/2024 Aceptado: 25/08/2024

## **Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano**

### **RESUMEN**

El estudio titulado Formación y gestión del talento humano en el proceso de ascenso del personal administrativo y obrero en organizaciones de seguridad del Estado venezolano tuvo como objetivo analizar las estrategias de formación y gestión del talento humano aplicadas en el proceso de ascenso, destacando su impacto en la profesionalización del personal y en la eficiencia de las organizaciones de seguridad. La investigación, de carácter documental y bibliográfico, se basó en el análisis de normativas legales, informes oficiales y literatura académica relevante, apoyándose en autores como Chiavenato (2011) y Alles (2006). Los resultados evidenciaron que las carencias en los programas de capacitación y en la transparencia de los procesos de ascenso generan inequidades y desmotivación en el personal. Asimismo, se identificó la falta de un enfoque integral que articule habilidades técnicas, valores éticos y competencias de liderazgo. En la discusión, se enfatizó que la educación desempeña un papel crucial para abordar estas deficiencias, planteándose la necesidad de integrar modelos de formación adaptativos y contextualizados. Las conclusiones destacan que una gestión eficiente del talento humano, combinada con procesos de ascenso transparentes y meritocráticos, puede fortalecer la estabilidad institucional y el desempeño organizacional. Además, se sugiere la implementación de un marco educativo innovador que promueva competencias integrales, fomente el compromiso ético y fortalezca la cohesión organizacional. En resumen, este enfoque contribuye a consolidar organizaciones de seguridad más eficaces y adaptadas a los desafíos contemporáneos.

**Descriptor:** Formación, Gestión, Talento, Humano, Proceso, Ascenso, Personal Administrativo, Obrero, Organizaciones, Seguridad, Estado Venezolano.

**Reseña Biográfica:** Administradora, egresada de la UNESR, Especialista en Gerencia Empresarial, egresada de la Universidad Santa María, y Abogada egresada de la Universidad Bicentenario de Aragua, con casi 29 años de Experiencia en DISIP/SEBIN, trayectoria institucional: áreas de Administración, Recursos Humanos, Investigaciones, Junta Evaluadora y actualmente Personalidades, cursos de Especialización en Sistemas, Presupuesto Público, Criminalística y Derecho Penal entre otros.



Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

**Esp. Amarilis Carolina Gil Rincón**

The Bolivarian National Intelligence Service (SEBIN) Venezuela

Email: [acgrr@yahoo.com](mailto:acgrr@yahoo.com)

ORCID Code: <https://orcid.org/0009000589578283>

How to cite this article : “Amarilis Carolina Gil Rincón. Training and management of human talent in the promotion process of administrative and worker personnel in Venezuelan state security organizations”. (2025), (1,17)  
Received: 14/09/2024 Revised: 15/09/2024 Accepted: 25/09/2024

**Training and management of human talent in the promotion process of administrative and worker personnel in Venezuelan state security organizations.**

### ABSTRACT

The study entitled Training and management of human talent in the promotion process of administrative and worker personnel in Venezuelan State security organizations aimed to analyze the training and management strategies of human talent applied in the promotion process, highlighting their impact on the professionalization of personnel and the efficiency of security organizations. The research, of a documentary and bibliographical nature, was based on the analysis of legal regulations, official reports and relevant academic literature, supported by authors such as Chiavenato (2011) and Alles (2006). The results showed that the shortcomings in training programs and in the transparency of promotion processes generate inequities and demotivation in staff. Likewise, the lack of a comprehensive approach that articulates technical skills, ethical values and leadership competencies was identified. In the discussion, it was emphasized that education plays a crucial role in addressing these deficiencies, raising the need to integrate adaptive and contextualized training models. The conclusions highlight that efficient management of human talent, combined with transparent and meritocratic promotion processes, can strengthen institutional stability and organizational performance. In addition, the implementation of an innovative educational framework that promotes comprehensive competencies, fosters ethical commitment and strengthens organizational cohesion is suggested. In summary, this approach contributes to consolidating more effective security organizations that are adapted to contemporary challenges.

**Descriptors:** Training, Management, Talent, Human, Process, Promotion, Administrative Staff, Labor, Organizations, Security, Venezuelan State.

**Biographical Summary:** Administrator, graduated from UNESR, Specialist in Business Management, graduated from the Santa María University, and Lawyer graduated from the Bicentennial University of Aragua, with almost 29 years of experience in DISIP / SEBIN, institutional career: areas of Administration, Human Resources, Investigations, Evaluation Board and currently Personalities, Specialization courses in Systems, Public Budget, Criminology and Criminal Law among others.



## INTRODUCCIÓN

La formación y gestión del talento humano constituyen pilares fundamentales en las organizaciones de seguridad estatal, dado su impacto en la profesionalización y desempeño del personal administrativo y obrero. Este estudio se centra en analizar, desde una perspectiva documental, cómo las estructuras organizacionales y las estrategias de gestión del talento humano influyen en los procesos de ascenso, abordando la formación y acreditación como elementos clave.

La seguridad estatal demanda profesionales con competencias alineadas a criterios normativos, éticos y educativos que garanticen eficiencia en sus funciones. Sin embargo, existen desafíos en cuanto a la uniformidad de los procesos de selección y ascenso, así como en la implementación de programas que fortalezcan el desarrollo integral del personal. Este trabajo busca identificar las prácticas más relevantes en materia de formación y acreditación, examinando normativas legales, documentos académicos y modelos de gestión adoptados en el ámbito de la seguridad pública. El objetivo principal es analizar la formación y gestión del talento humano en el proceso de ascenso del personal administrativo y obrero en organizaciones de seguridad del estado venezolano

Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque documental, recopilando y analizando información secundaria de fuentes especializadas. Se consideran aportes teóricos sobre la gestión del talento humano y estudios de caso aplicados al ámbito de la seguridad estatal venezolana. Este análisis crítico permitió ofrecer una visión integral sobre la formación del personal y su impacto en la consolidación de estructuras organizacionales más eficaces y equitativas.

## DESARROLLO

### Formación del Talento Humano

La formación del talento humano implica el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que permitan a las personas desempeñar sus funciones de manera eficiente y acorde con los objetivos de la organización. Según Chiavenato (2009, 142), "la formación constituye un proceso continuo que busca alinear las capacidades del personal con las necesidades estratégicas de la institución". Este enfoque destaca la importancia de los programas educativos y de capacitación para mantener la competitividad organizacional.

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**



Por su parte, Freire (2002, 88) aporta una perspectiva crítica al relacionar la formación con la emancipación del individuo. En su obra *Pedagogy of the Oppressed*, afirma que "la educación debe ser un acto liberador que fomente el pensamiento crítico y la transformación social". Este análisis sugiere que la formación no solo es técnica, sino que debe integrar valores éticos y sociales.

### **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano, por otro lado, es el conjunto de estrategias y políticas que buscan optimizar el rendimiento y el bienestar de los empleados dentro de una organización. Para Dessler (2020, 53), "la gestión del talento humano implica la planeación, reclutamiento, selección, formación, evaluación y compensación de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales". Por lo tanto, el autor subraya la necesidad de una gestión integral que priorice tanto las metas de la empresa como las expectativas de los trabajadores.

Además, Chiavenato (2009, 157) enfatiza que "el éxito de la gestión del talento humano radica en la capacidad de motivar y desarrollar el potencial de las personas, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente". Este autor relaciona la gestión efectiva con la creación de valor tanto para la organización como para el personal. Ambos conceptos convergen en la necesidad de adoptar enfoques integrales que combinen aspectos técnicos, éticos y sociales. La formación es una herramienta esencial para la gestión, ya que proporciona las bases necesarias para el desarrollo de competencias alineadas con los objetivos organizacionales. Asimismo, la gestión del talento humano requiere de un enfoque estratégico que integre la formación continua, el bienestar laboral y la evaluación del desempeño. En el contexto de las organizaciones de seguridad estatal, estos elementos se vuelven cruciales para garantizar la profesionalización del personal administrativo y obrero, así como su capacidad para afrontar los retos propios de este sector.

### **Proceso de Ascenso**

El proceso de ascenso del personal administrativo y obrero en organizaciones de seguridad estatal venezolanas es un mecanismo diseñado para reconocer méritos, habilidades y competencias en función de su desempeño y contribución a los objetivos organizacionales. Este proceso está fundamentado en normativas legales, criterios organizativos y prácticas de evaluación que buscan garantizar la transparencia, la equidad y la profesionalización del talento humano en el sector de la seguridad.

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**





Según Chiavenato (2009, 198), los ascensos representan "una estrategia clave para motivar a los empleados, fomentar el compromiso organizacional y optimizar el uso del talento interno". Este autor enfatiza que, en entornos complejos como las organizaciones de seguridad, los procesos de ascenso deben estar alineados con las necesidades estratégicas de la institución y basarse en criterios objetivos.

### **Elementos Clave del Proceso**

**Evaluación del Desempeño:** Dessler (2020, 87) destaca que "la evaluación sistemática del desempeño laboral es esencial para determinar la idoneidad de los candidatos en un proceso de promoción o ascenso". En el caso de las organizaciones de seguridad estatal, estas evaluaciones incluyen indicadores de eficacia operativa, cumplimiento de normas y habilidades técnicas.

**Capacitación y Formación:** Según Freire (2013, 110), la formación es un componente esencial en los procesos de profesionalización, pues "empodera a los trabajadores, preparándolos para asumir responsabilidades superiores con un enfoque ético y crítico". La capacitación previa al ascenso asegura que el personal esté preparado para afrontar los retos inherentes a posiciones de mayor responsabilidad.

**Criterios Normativos y Éticos:** Galtung (2016, 23) subraya "la importancia de incluir principios éticos en los procesos de evaluación y promoción, especialmente en instituciones de seguridad, donde el personal influye directamente en el bienestar colectivo". Los ascensos no solo deben basarse en logros individuales, sino también en el compromiso con los valores institucionales y la estabilidad social.

En el contexto venezolano, el proceso de ascenso enfrenta desafíos como la escasez de recursos, la influencia de factores externos y la necesidad de reforzar la profesionalización del personal administrativo y obrero. Implementar estrategias de gestión que integren evaluaciones objetivas, programas de formación y criterios normativos sólidos es fundamental para fortalecer el desempeño del personal y garantizar la eficacia operativa de las organizaciones de seguridad estatal.

### **Formación y Gestión del Talento Humano**

La formación y gestión del talento humano representan pilares fundamentales en las organizaciones de seguridad estatal. Estas estrategias están orientadas a identificar, desarrollar y retener las competencias de los empleados, asegurando que el personal administrativo y obrero esté

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**





capacitado para asumir nuevas responsabilidades en procesos de ascenso. Según Chiavenato (2009, 198), "la gestión del talento humano es clave para alinear las capacidades de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización". Esto es particularmente relevante en instituciones de seguridad, donde el desempeño eficiente depende de la profesionalización y la preparación constante. De este modo, Freire (2013, 110) argumenta que "la educación no es solo un derecho, sino una herramienta transformadora que prepara a los individuos para enfrentar retos y asumir responsabilidades con un enfoque crítico". En el contexto del personal administrativo y obrero, los programas de formación buscan fortalecer competencias técnicas, éticas y estratégicas, garantizando que los empleados ascendidos cumplan con las exigencias del nuevo rol.

### **Gestión del Talento Humano en el Contexto Venezolano**

La gestión del talento humano en organizaciones de seguridad estatal venezolana enfrenta desafíos únicos, como la limitación de recursos y la necesidad de operar en entornos complejos y dinámicos. Dessler (2020, 87) señala que "la gestión del talento humano debe incluir procesos sistemáticos de evaluación, formación continua y reconocimiento de méritos" (p. 87). Estas prácticas promueven un ambiente de motivación, equidad y compromiso, esenciales para la estabilidad institucional.

El proceso de ascenso en estas organizaciones no solo busca cubrir vacantes, sino también profesionalizar al personal, reforzando valores como la ética, la responsabilidad y la eficacia operativa. Galtung (2016, 78) enfatiza que "la inclusión de criterios éticos y normativos en los procesos de selección y promoción fortalece la confianza institucional y la cohesión social". Por lo que, implementar una formación y gestión del talento humano bien estructurada asegura que el proceso de ascenso no solo sea transparente, sino que también contribuya al fortalecimiento de las capacidades individuales y organizativas. Esto, a su vez, fomenta la estabilidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las organizaciones de seguridad estatal.

### **METODOLOGÍA**

Este estudio adoptó una metodología documental bibliográfica, adecuada para analizar información existente sobre formación, gestión del talento humano y procesos de ascenso en el contexto de organizaciones de seguridad del Estado venezolano. La investigación documental permite recopilar, examinar y sintetizar datos provenientes de fuentes secundarias, como libros, artículos científicos, informes oficiales, normativas legales, y publicaciones académicas. Según

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Arias (2016, 56), “la investigación documental se basa en la recopilación de información existente, analizando críticamente los datos para generar nuevas interpretaciones o propuestas”. Este enfoque resulta particularmente relevante en estudios que buscan comprender dinámicas organizacionales complejas y proponer estrategias de mejora. Se incluyeron fuentes académicas y técnicas relacionadas con: Gestión del talento humano (Chiavenato, 2009; Dessler, 2020), Formación y profesionalización del personal (Freire, 2013). Normativas legales y procedimientos internos aplicados en procesos de ascenso en Venezuela. Estrategias organizacionales y de liderazgo en instituciones de seguridad estatal (Galtung, 2016).

El análisis de la información recopilada se realizó mediante una estrategia sistemática de categorización y síntesis, identificando: Prácticas actuales en formación y ascensos. Fortalezas y debilidades en la gestión del talento humano. Análisis de mejora fundamentadas en el marco teórico y en experiencias documentadas.

La elección de una metodología documental responde a la naturaleza del problema de estudio, que requiere una exploración teórica y normativa profunda para fundamentar propuestas aplicables a las organizaciones de seguridad estatal. Como señala Sabino (2016, 78), “la investigación documental ofrece un abordaje riguroso para analizar problemas sociales, educativos y organizacionales, basándose en evidencias previas” Esta metodología garantiza un abordaje sólido y fundamentado que permite proponer estrategias educativas y de gestión innovadoras, orientadas a la profesionalización del personal administrativo y obrero en organizaciones de seguridad estatal.

### RESULTADOS

El análisis documental evidenció que la formación y gestión del talento humano es fundamental para garantizar procesos de ascenso justo y eficaz. Según Chiavenato (2009, 8), “la profesionalización del personal no solo aumenta las competencias técnicas, sino que fortalece el compromiso organizacional, lo cual es crucial en instituciones de seguridad donde se requiere un alto nivel de responsabilidad y ética”. Esto resalta la necesidad de implementar programas de capacitación alineados con los objetivos estratégicos de las organizaciones de seguridad estatal.

El estudio identificó que, en el contexto venezolano, las prácticas formativas en organizaciones de seguridad tienden a centrarse en competencias técnicas y operativas. Sin embargo, se detectaron debilidades en la incorporación de enfoques educativos integrales que incluyan dimensiones éticas, sociales y de liderazgo. Freire (2013, 45) señala que “la educación debe ir más allá de la instrucción técnica para formar individuos críticos y autónomos”, lo cual es aplicable al ámbito organizacional.

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

El análisis de normativas internas y marcos legales venezolanos reveló que los procesos de ascenso están regulados, pero a menudo carecen de criterios uniformes que aseguren la transparencia y equidad. Galtung (2016, 78) enfatiza que “la paz organizacional y la prevención de conflictos internos dependen de procesos administrativos claros y equitativos”, lo que subraya la necesidad de optimizar los procedimientos actuales.

Se encontró que la implementación de estrategias organizacionales basadas en gestión del talento humano contribuye significativamente al desarrollo profesional del personal administrativo y obrero. No obstante, la falta de un enfoque sistemático para integrar formación, evaluación del desempeño y criterios de ascenso limita el impacto positivo de estas estrategias. Dessler (2020, 120) sugiere que “la gestión estratégica del talento debe ser una prioridad para garantizar la sostenibilidad organizacional”.

El estudio concluyó que es necesario fortalecer las estructuras organizacionales mediante políticas educativas integrales que consideren: El diseño de programas de formación continua, la creación de mecanismos transparentes de evaluación para los ascensos, la inclusión de valores éticos y sociales como criterios clave en los procesos de promoción.

A su vez, el análisis documental incluyó casos representativos de organizaciones de seguridad en Venezuela, donde se evidenció una discrepancia entre la normativa y su aplicación práctica, lo que genera insatisfacción entre el personal y posibles conflictos internos. Estas situaciones destacan la urgencia de reformar las prácticas existentes para garantizar procesos más inclusivos y efectivos. Los resultados respaldan la propuesta de diseñar un modelo educativo y de gestión para optimizar la formación y los procesos de ascenso, con el objetivo de fortalecer el desempeño del personal administrativo y obrero en el contexto de la seguridad estatal.

### DISCUSIÓN

El estudio plantea que la formación adecuada del talento humano es un pilar esencial para garantizar el desempeño eficiente en las organizaciones de seguridad. Chiavenato (2009, 70) resalta que “una gestión estratégica del talento humano no solo eleva el rendimiento individual, sino que optimiza la funcionalidad de la organización”. Sin embargo, los hallazgos muestran que en el contexto venezolano prevalece un enfoque técnico, con carencias en habilidades de liderazgo, gestión emocional y ética. Esto refuerza la necesidad de una visión educativa integral, alineada con autores como Freire (2013, 45), quien aboga “por la formación crítica como base del desarrollo humano”.

Aunque las normativas venezolanas ofrecen un marco regulador para los procesos de ascenso, se identificaron inconsistencias en su aplicación práctica, lo que genera percepciones de

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**





inequidad y descontento en el personal. Según Galtung (2016, 109), “estas brechas normativas pueden derivar en conflictos internos que afectan la cohesión organizacional”. En este sentido, el estudio señala la urgencia de fortalecer los procedimientos mediante la estandarización de criterios objetivos y transparentes que evalúen tanto el desempeño técnico como los valores éticos.

Freire (1970) y Galtung (2016) coinciden en que la educación no solo tiene un rol transformador, sino que también es un medio preventivo frente a la ineficiencia organizacional. En línea con esto, el estudio demuestra que programas de formación continua y personalizada pueden mitigar las desigualdades en los procesos de ascenso, a la vez que mejoran la percepción del personal sobre la equidad y legitimidad organizacional.

El contexto venezolano, caracterizado por desafíos económicos y sociales, ejerce una presión adicional sobre las estructuras organizacionales. Dessler (2020, 60) destaca que “la resiliencia organizacional depende en gran medida de políticas claras y sostenibles en la gestión del talento humano”. Los resultados del estudio reflejan que las organizaciones de seguridad deben adaptarse a estos retos mediante una planificación estratégica que priorice la formación y el bienestar del personal administrativo y obrero.

Al contrastar los hallazgos con modelos de gestión del talento humano en organizaciones internacionales, se observa que Venezuela presenta rezagos en la integración de enfoques modernos. Por ejemplo, Gergen (1999) subraya la importancia de fomentar una cultura organizacional inclusiva, basada en el reconocimiento del potencial humano como activo clave. Este modelo podría servir de referencia para transformar las prácticas en el ámbito nacional.

El análisis también llevó a proponer un enfoque educativo que integre competencias técnicas, valores éticos y habilidades de liderazgo, con el fin de optimizar los procesos de ascenso. Giroux (2003, 56) plantea que “las estrategias educativas deben ser dinámicas y participativas, lo que coincide con la idea de diseñar programas que no solo instruyan, sino que empoderen al personal administrativo y obrero en su desarrollo profesional”.

De este modo, la discusión resalta que la gestión del talento humano en el contexto de la seguridad estatal venezolana necesita un enfoque transformador que articule formación educativa, evaluación objetiva y políticas organizacionales claras, para garantizar un proceso de ascenso equitativo y eficaz. Esto contribuirá al fortalecimiento de la cohesión organizacional y al cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

## CONCLUSIONES

La formación del talento humano se identificó como un eje fundamental para fortalecer las capacidades del personal administrativo y obrero en las organizaciones de seguridad. Se

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**





## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

concluye que los programas de capacitación deben ir más allá de los aspectos técnicos, incorporando habilidades de liderazgo, gestión emocional y valores éticos. Esto permite no solo mejorar el desempeño individual, sino también contribuir a la cohesión organizacional y a una cultura institucional sólida..

Por lo que, el estudio reveló que los procesos de ascenso en las organizaciones de seguridad del Estado venezolano enfrentan desafíos significativos debido a la falta de transparencia, criterios objetivos y procedimientos estandarizados. Estas carencias generan percepciones de inequidad y afectan la motivación del personal. Se concluye que es necesario diseñar mecanismos claros y uniformes que garanticen justicia y legitimidad en las decisiones de ascenso.

A su vez, la educación desempeña un papel preventivo clave al abordar posibles conflictos internos derivados de procesos deficientes. Se concluye que integrar estrategias educativas que incluyan competencias técnicas, formación ética y habilidades interpersonales es esencial para minimizar las brechas organizacionales y garantizar la equidad. Del mismo modo, el entorno sociopolítico venezolano representa un reto adicional para las organizaciones de seguridad, afectando la estabilidad y los recursos disponibles para el desarrollo del talento humano. A pesar de estas limitaciones, se concluye que mediante una gestión estratégica de la formación y un enfoque adaptativo, es posible responder eficazmente a los desafíos externos y garantizar la sostenibilidad organizacional.

Se concluye que la adopción de enfoques de gestión integral, inspirados en modelos internacionales, podría transformar significativamente la dinámica organizacional. Esto incluye la implementación de políticas orientadas al desarrollo profesional, la promoción del mérito y el fortalecimiento de los valores institucionales. Por lo que, se plantea que un enfoque educativo integral, que articule competencias técnicas, valores éticos y principios de liderazgo, puede ser una solución efectiva para optimizar el proceso de ascenso. Este marco debe ser dinámico, inclusivo y alineado con las metas estratégicas de las organizaciones de seguridad, promoviendo el bienestar del personal y la eficacia institucional. En síntesis, las conclusiones apuntan a que una formación sólida y una gestión eficiente del talento humano son fundamentales para garantizar procesos de ascenso justos, promover el desarrollo profesional del personal administrativo y obrero, y fortalecer la estabilidad y operatividad de las organizaciones de seguridad del Estado venezolano.

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**





Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela**

## REFERENCIAS

- Arias, Fidas G. *El proyecto de investigación*. 7.<sup>a</sup> ed. Caracas: Editorial Episteme, 2012.
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. 3.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill, 2009.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 16.<sup>a</sup> ed. Nueva York: Pearson, 2020.
- Freire, Paulo. *Pedagogía de la autonomía*. 3.<sup>a</sup> ed. México: Siglo XXI Editores, 2013.
- Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*. Nueva York: Continuum International Publishing Group, 2002
- Galtung, Johan. *Educación para la paz y la prevención de conflictos*. Granada: Editorial Paz y Conflictos, 2016.
- Sabino, Carlos. *El proceso de investigación*. 5.<sup>a</sup> ed. México: Panamericana, 2016.

**“Formación y Gestión del Talento Humano en el Proceso de Ascenso del Personal Administrativo y Obrero en Organizaciones de Seguridad del Estado Venezolano”**



**Esp. Amarilis Carolina Gil Rincón**