



## Bases normativas para la premiación Mayo 2026

## Contexto

La dinámica global del trabajo atraviesa una transformación sin precedentes, caracterizada por la digitalización acelerada, la búsqueda de la sostenibilidad y la revalorización del bienestar integral como motor de la productividad. En este escenario, Venezuela presenta un ecosistema laboral único, donde la flexibilidad organizacional y la capacidad de innovación de sus líderes se han convertido en activos estratégicos diferenciadores.

El Premio a la Excelencia en Gestión Humana se crea bajo la premisa de que la Gestión del Talento no es una función operativa, sino un eje fundamental para la competitividad y la creación de valor social. A través de estas bases normativas, se busca:

- Validar modelos de éxito documentando y premiando estrategias que hayan demostrado resultados medibles en la rentabilidad del negocio y el desarrollo de sus colaboradores en el entorno nacional.
- Impulsar la gestión basada en evidencia y la producción intelectual que ofrezca soluciones tangibles a los retos específicos del mercado laboral venezolano.
- Enaltecer trayectorias profesionales que operen bajo estándares éticos superiores y que posicionan la dignidad humana como el principio rector de toda actividad económica.

Este premio representa el compromiso de la *ASOCIACIÓN VENEZOLANA DE GESTIÓN HUMANA (AVGH)* con la excelencia, la sostenibilidad y la profesionalización del área, estableciendo un estándar de calidad que proyecte a las organizaciones y profesionales venezolanos como referentes regionales en la gestión estratégica de persona

### 1. Objetivos

**General:** Consolidar un marco institucional de reconocimiento que premia el liderazgo y la implementación de mejores prácticas en gestión humana, con el propósito de promover modelos que optimicen el desempeño organizacional y generen un impacto sostenible en la competitividad del tejido laboral venezolano.

#### Específicos:

- Visibilizar trayectorias profesionales exitosas que sirvan de modelo ético e innovador para las nuevas generaciones en el ámbito de gestión del talento.

- Promover la innovación y la creación de valor en políticas de gestión del talento alineadas con la sostenibilidad de cada negocio.
- Incentivar la producción intelectual y científica de los profesionales y/o equipos de trabajo en el área laboral y gestión del talento aportando experiencias y soluciones que impacten el entorno de manera positiva.

## **2. Alcance**

El premio tiene un ámbito de aplicación nacional y está dirigido a profesionales en el ejercicio de la gestión del talento y a organizaciones legalmente constituidas y operando en Venezuela (públicas y privadas) asociados o no a la AVGH.

En aras de garantizar la máxima transparencia, objetividad e imparcialidad en el proceso de selección, queda establecida la exclusión de los miembros activos de la Junta Directiva de la AVGH para postularse a cualquiera de las categorías del premio durante el ejercicio de sus funciones.

## **3. Categorías de Premiación**

**3.1. Liderazgo de impacto (Mérito individual):** Premia al profesional con al menos 5 años de trayectoria cuya gestión haya transformado positivamente la cultura de su organización o el gremio nacional, en el período establecido.

**3.2. Organización (Mérito organizacional):** Reconoce a empresas que integran e implementan políticas estratégicas de gestión del talento, en diversos ámbitos (bienestar, diversidad, desarrollo, entre otros) sustentadas en indicadores de gestión que demuestren un impacto positivo y medible en la rentabilidad del negocio y la mejora del entorno social.

**3.3 Investigación en Gestión del Talento (Mérito individual o de equipo):** Premia artículos y/o trabajos de investigación que propongan soluciones metodológicas a los retos actuales que plantea el entorno laboral venezolano.

## **4. Requisitos y elementos de comprobación**

En las tres categorías se espera que los postulantes cumplan con los siguientes requisitos generales:

- La trayectoria de la persona o la institución deberá evidenciar: compromiso y cumplimiento normativo, así como respeto a la dignidad humana en todos los ámbitos de influencia.

- Ser un modelo de liderazgo innovador cuya gestión evidencie la centralidad en la persona como eje de la productividad y el desarrollo sostenible.
- Validación institucional con el aval formal de asociación a la AVGH.

En cada categoría los recaudos técnicos serán:

- **Para Profesionales:**
  - Carta de postulación
  - Hoja de vida documentada con las constancias correspondientes
  - Tres (3) cartas de referencia profesional que muestran el alcance y la trascendencia del recorrido por el que se postula el profesional
  - Relatoría de gestión con la evidencia del resultado del período, reflejado en beneficios medibles para su organización o entorno. Este informe debe venir validado por la organización o por los terceros que hayan sido beneficiados por el impacto de las acciones del profesional nominado
- **Para Organizaciones:**
  - Carta de postulación
  - Relatoría de gestión que demuestre la implementación de la política de gestión de personas que haya tenido impacto visible en el talento de la organización o en el entorno social
  - Indicadores de gestión
  - Testimonios a través de entrevistas de las personas beneficiadas o asociadas (muestra representativa)
- **Para Investigadores y/o equipos:**
  - Carta de postulación
  - Documento original (máximo 40 páginas) con rigor metodológico y fuentes actualizadas
  - Información sobre el medio en el que se publicó el artículo o la investigación
  - Opinión sobre la metodología utilizada en el documento de un Profesor de una Universidad cercana a la AVGH

El cumplimiento estricto de los plazos definidos en el cronograma oficial para la consignación de recaudos es un **requisito indispensable de admisibilidad**. La recepción extemporánea de la documentación facultará al jurado para desestimar la postulación, garantizando así la equidad y transparencia del proceso

## 5. Premiación

El propósito del premio es honorífico y de distinción profesional, orientado a exaltar el mérito, la innovación y la contribución al desarrollo del sector de gestión de talento en Venezuela. Los reconocimientos serán:

- Diploma y premio: Escultura simbólica diseñada para el evento. (Acrílico)
- Difusión: Publicación de una entrevista o resumen del trabajo, o ambos, en medios especializados y redes sociales institucionales.
- Exoneración del pago de la afiliación a la asociación por un año.
- Postulación al premio FIDAGH

## 6. Nominaciones

Podrán nominar candidatos a través de:

- Postulaciones individuales
- Juntas directivas de empresas y asociaciones gremiales
- Consejos universitarios y centros de investigación
- Colegas profesionales (bajo modalidad de respaldo formal)

## 7. Convocatoria

La convocatoria se abrirá anualmente durante el primer trimestre del año a través de un comunicado por las redes sociales de la Asociación y una comunicación directa a los asociados a la AVGH.

## 8. Cronograma Tipo

Fase	Periodo
Lanzamiento de convocatoria	Mayo - junio
Recepción de postulaciones	Junio- agosto
Evaluación del jurado	Sept. - Oct.
Anuncio de ganadores	Octubre
Premiación	Noviembre

La planificación y los hitos del cronograma anual serán validados periódicamente, asegurando su total alineación con la celebración del Congreso Nacional de la AVGH, marco de referencia para la entrega de estas distinciones.

### **9. Jurado: composición y función**

El Jurado calificador es el órgano colegiado responsable de analizar, valorar y dictaminar sobre las candidaturas presentadas, actuando con total autonomía en sus deliberaciones.

Para asegurar una visión multidisciplinaria y un alto estándar de objetividad, el Jurado estará integrado por seis miembros y estos son:

1. Tres representantes de la Junta Directiva vigente de la AVGH (Presidente AVGH, Presidente del Consejo Consultivo, 1 Director AVGH).
2. Dos representantes externos directivo de Recursos Humanos de una empresa líder asociada a la AVGH, no miembro de la junta directiva.
3. Un representante de una Universidad cercana a la AVGH que imparta la disciplina relativa al ámbito de gestión de recursos humanos.

No se pueden tener dos roles al mismo tiempo

La selección de los ganadores se hará a través del análisis de los criterios y para cada caso se contará con un instrumento que permita valorar, por puntos en una escala del 1 al 5, de manera individual los postulados. La valoración se hará en una sesión conjunta del jurado y las dudas, en cada caso, deben resolverse por consenso.

El veredicto del jurado será inapelable y podrá declarar categorías desiertas si no se alcanza el estándar mínimo de 4/5 puntos.

En el supuesto de que las deliberaciones del jurado calificador resulten en un empate técnico, la decisión final recaerá sobre la Presidencia de la AVGH, quien ejercerá la facultad del voto de calidad o dirimente para resolver la selección.

### **11. Instrumentos de evaluación**

Se utilizará una matriz de ponderación para cada categoría, basada en las siguientes dimensiones:

## 1.- Categoría Profesional

<b>Dimensión</b>	<b>Factor Crítico</b>	<b>Indicador de valoración alta</b>	<b>Peso</b>
<b>Experiencia Profesional</b>	Curva de aprendizaje y la asunción de responsabilidades crecientes en áreas clave de rrhh	El candidato demuestra hitos claros de crecimiento y dominio técnico en su campo durante su trayectoria	15%
<b>Referencias profesionales</b>	La consistencia entre el discurso del postulante y la percepción de líderes o pares del sector sobre su ética y resultados.	Testimonios específicos que destacan habilidades blandas, liderazgo y fiabilidad comprobada por expertos externos	15%
<b>Aporte profesional en la organización o en el sector</b>	La capacidad de la labor realizada para resolver problemas complejos, generar valor económico/social o transformar procesos	Evidencia de un "antes y después" en la organización o el sector gracias a la intervención directa del candidato.	30%
<b>Innovación</b>	Capacidad de implementar soluciones creativas que rompen el <i>statu quo</i> y generan una mejora medible o un nuevo estándar.	El trabajo presenta métodos, productos o procesos originales que han sido adoptados con éxito.	25%
<b>Rigor y ética</b>	Alineación de la conducta profesional con principios morales y códigos deontológicos, incluso ante situaciones de presión.	Ausencia de sanciones, aval de solvencia gremial y testimonios que validen la integridad del candidato	15%

## 2.- Categoría Organizacional

<b>Dimensión</b>	<b>Factor Crítico</b>	<b>Indicador de valoración alta</b>	<b>Peso</b>
<b>Alineación Estratégica</b>	Vinculación de RRHH con los objetivos de negocio.	Evidencia clara de cómo las políticas de talento apalancaron el cumplimiento del plan estratégico anual.	20%
<b>Impacto en Rentabilidad</b>	Resultados financieros o de eficiencia medibles.	Presentación de indicadores (ROI, rotación, productividad) con una mejora porcentual significativa post-implementación.	25%
<b>Bienestar y Clima</b>	Calidad de vida de los colaboradores.	Puntuaciones de clima organizacional o testimonios validados que demuestren un entorno de trabajo saludable y motivador.	20%
<b>Sostenibilidad Social</b>	Impacto en la comunidad o el entorno.	Programas que trascienden la oficina y generan valor compartido en el ecosistema laboral venezolano	15%
<b>Transformación Digital</b>	Adopción de tecnología en la gestión.	Uso innovador de herramientas digitales para optimizar la experiencia del empleado o la toma de decisiones.	20%

### 3.- Categoría Investigación

Dimensión	Factor Crítico	Indicador de valoración alta	Peso
<b>Rigor Metodológico</b>	Calidad del diseño de investigación.	Uso correcto de fuentes, validación estadística o lógica y coherencia en las conclusiones.	25%
<b>Originalidad</b>	Innovación del planteamiento.	La investigación aborda un ángulo poco explorado o propone una metodología inédita para el mercado venezolano.	20%
<b>Aplicabilidad Práctica</b>	Utilidad para las empresas.	El trabajo ofrece soluciones tangibles y replicables por otras organizaciones asociadas a la AVGH	30%
<b>Relevancia del Entorno</b>	Enfoque en la realidad nacional.	Análisis profundo de los retos específicos (migración, inflación, digitalización) del contexto venezolano actual.	15%

#### ANEXOS

##### (1) FORMATOS PARA ENTREGA DE RECAUDOS

##### Carta de Postulación

Aplicable para las tres categorías: Profesional, Organización e Investigación

**Fecha:** [Día] de [Mes] de 2026

**Atención:** Comité Organizador - Premio a la Excelencia en Gestión Humana AVGH

Por medio de la presente, yo [Nombre completo del postulante o representante legal], en mi carácter de Cargo/Relación con el postulado, tengo el honor de presentar la postulación formal para la categoría:

- Categoría: Seleccionar: Liderazgo de Impacto / Organización / Investigación
- Nombre del Postulado: Nombre de la persona, empresa o título de la investigación

Motivación de la postulación: (Breve resumen de máximo 200 palabras donde se destaque por qué el candidato u organización es un modelo de liderazgo innovador y cómo su gestión centra el valor en la persona)

Manifiesto conocer y aceptar las bases normativas del premio, así como el veredicto inapelable del jurado. Adjunto a esta carta los recaudos técnicos exigidos en el artículo 4 del reglamento.

## (2) TABLAS DE VALORACIÓN POR CATEGORÍA

### MATRIZ EVALUACIÓN LIDERAZGO DE IMPACTO (MÉRITO INDIVIDUAL)

Requisitos para Validar	Dimensión y Peso	Indicador a Valorar	Conductas / Evidencias	Puntuación 1 al 5	Poderación
Relatoría de gestión y aval de la organización.	Aporte Profesional (30%)	Impacto en la transformación organizacional.	Lidera cambios que optimizan resultados de área		0
			Genera un "antes y después" documentado en la organización.		0
Relatoría de gestión con evidencias de resultados.	Innovación (25%)	Capacidad de romper el statu quo.	Crea soluciones originales adoptadas por su equipo		0
			Establece nuevos estándares o métodos originales en el sector.		0
Hoja de vida documentada y cartas de referencia.	Experiencia Profesional y Ética (30%) (2 dimensiones en 1)	Trayectoria ascendente y solvencia moral.	Liderazgo ético reconocido internamente		0
			Referente ético nacional con hitos de crecimiento claros		0
Tres (3) cartas de referencia profesional.	Referencias (15%)	Percepción de pares y líderes.	Validan liderazgo y visión estratégica		0
			Testimonios que acreditan fiabilidad comprobada por expertos		0

	<b>0</b>
--	----------

Requisitos entregados a tiempo	Si	<b>+</b>
	No	<b>-</b>

**MATRIZ EVALUACIÓN ORGANIZACIÓN (MÉRITO ORGANIZACIONAL)**

Requisitos para Validar	Dimensión y Peso	Indicador a Valorar	Conductas / Evidencias	Puntuación 1 al 5	Poderación
Indicadores de gestión y relatoría.	Impacto en Rentabilidad (25%)	Resultados financieros y de eficiencia.	Impacto directo en la productividad del negocio		0
			Mejora porcentual significativa en ROI (retorno de la inversión) o rentabilidad post-implementación		0
Relatoría de gestión y evidencias tecnológicas.+1	Estrategia y Digitalización (40%)	Alineación y uso de tecnología.	Estrategia alineada al plan anual de la empresa		0
			Uso innovador de tecnología que apalanca decisiones estratégicas		0
Entrevistas a beneficiarios y encuestas validadas.+1	Bienestar y Clima (20%)	Calidad de vida del colaborador.	Puntuaciones positivas en encuestas de clima		0
			Entorno saludable y motivador validado por testimonios directos		0
Testimonios y evidencias de programas externos.+1	Sostenibilidad Social (15%)	Impacto en el entorno venezolano.	Proyectos con impacto en la comunidad local		0
			Generación de valor compartido en el ecosistema laboral nacional.		0

	<b>0</b>
--	----------

Requisitos entregados a tiempo	Si	<b>+</b>
	No	<b>-</b>

**MATRIZ EVALUACIÓN INVESTIGACIÓN (MÉRITO INTELECTUAL)**

Requisitos para Validar	Dimensión y Peso	Indicador a Valorar	Conductas / Evidencias	Puntuación 1 al 5	Poderación
Documento original y descripción de metodología.+1	Aplicabilidad y Entorno (45%)	Utilidad práctica en la realidad venezolana.	Propone soluciones a retos importantes		0
			Soluciones tangibles y replicables por otras empresas		0
Documento (máx. 40 págs) y soporte de publicación.	Rigor y Calidad (35%)	Calidad metodológica y difusión.	Rigor metodológico y validación estadística		0
			Trabajo publicado en medios especializados en el ámbito de Gestión del Talento u otros de interés. (supone que ya tiene rigor metodológico y validación estadística)		0
			Trabajo publicado en medios indexados con respaldo académico de peso (publicaciones académicas incluidas en base de datos bibliográficas de alto prestigio: Scopus., Web of science..)		0
Documento original y opinión académica.+1	Originalidad (20%)	Innovación del planteamiento.	Revisión bibliográfica de temas comunes		0
			Planteamiento de un ángulo poco explorado		0
			Metodología o tesis inédita para el mercado venezolano		0

	<b>0</b>
--	----------

Requisitos entregados a tiempo	Si	<b>+</b>
	No	<b>-</b>

### **(3) GUÍA DE CALIFICACIÓN PARA EL JURADO**

#### **1. Revisión de Admisibilidad**

- Antes de puntuar, valide que el postulante ha entregado la totalidad de los recaudos técnicos exigidos según su categoría.
- Confirme que el postulante no sea miembro activo de la Junta Directiva de la AVGH.
- Verifique que la entrega se haya realizado estrictamente dentro de los plazos del cronograma oficial.

#### **2. Aplicación de la Escala de Medición**

- Cada dimensión debe ser evaluada en una escala del 1 al 5.
  - Cada dimensión tiene un indicador asociado que se desglosa en conductas /evidencias.
  - Las conductas /evidencias están redactadas de manera positiva para mostrar la presencia de estas en la entrega del postulado.
  - Por cada indicador se debe seleccionar **una sola conducta/evidencia**, siendo que estas están redactadas de manera progresiva en la consecución o cumplimiento del indicador.

#### **3. Metodología de Puntuación Final**

- La calificación final de cada postulado será el resultado de la suma ponderada de las dimensiones.
- Para que un candidato pueda ser considerado ganador, debe alcanzar un estándar mínimo de 4/5 puntos.
- Si ningún postulado en una categoría alcanza este puntaje mínimo, el jurado tiene la potestad de declararla desierta.

#### **4. Sesión de Deliberación y Consenso**

- La valoración inicial es individual, pero los resultados finales se discutirán en una sesión conjunta.
- Cualquier duda o discrepancia técnica sobre un expediente debe resolverse por consenso entre los cinco miembros.
- En caso de persistir un empate tras la deliberación, se solicitará la intervención del Presidente de la AVGH para ejercer el voto dirimente.

#### **5. Ética y Confidencialidad**

- El veredicto emitido es inapelable.
- Los miembros del jurado deben mantener absoluta reserva sobre las deliberaciones y los puntajes individuales asignados durante el proceso.

#### **(4) GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LOS FACTORES DE LAS MATRICES DE EVALUACIÓN**

### **CATEGORÍA LIDERAZGO DE IMPACTO**

Para la **Categoría: Liderazgo de impacto** (Mérito individual), la innovación es la facultad de transformar ideas en valor tangible para la organización y sus personas. En esta categoría no se evalúa solo la "creatividad", sino la ejecución disruptiva y el impacto en la transformación organizacional.

#### **1. Impacto en la transformación organizacional**

Se define como la capacidad para diseñar y ejecutar iniciativas que modifiquen positivamente la estructura, la cultura o los procesos críticos de la empresa. Evalúa el grado en que la gestión del talento ha dejado de ser una función de soporte para convertirse en un motor de cambio que alinea el capital humano con los nuevos objetivos estratégicos del negocio.

---

#### **Definición de los niveles de conducta/evidencia:**

- **Lidera cambios que optimizan resultados del área:** Se refiere a una gestión proactiva que logra transformar un departamento o función completa (ej. Reclutamiento, Capacitación o Compensación). El cambio es sistémico dentro de su ámbito de control, logrando indicadores de eficiencia superiores y una mejora clara en el servicio prestado a sus clientes internos, aunque el alcance aún no permea a toda la estructura corporativa.
- **Genera un "antes y después" documentado en la organización:** Representa el estándar máximo de éxito. Define una intervención estratégica que ha modificado la trayectoria de la empresa de forma integral. Esta conducta debe estar respaldada por indicadores financieros, de clima o productividad que demuestren que la organización opera con un modelo superior de eficiencia tras la gestión del postulado, convirtiéndose en un referente o "caso de éxito" para el sector.

#### **2. Capacidad de romper el statu quo**

Se refiere a la competencia del líder para cuestionar constructivamente las prácticas, políticas o estructuras convencionales que limitan la agilidad y eficiencia organizacional. Evalúa la disposición del postulado para desafiar la inercia del "siempre se ha hecho así",

proponiendo visiones disruptivas que buscan una evolución significativa en la gestión del talento humano.

---

#### **Definición de los niveles de conducta/evidencia:**

- **Crea soluciones originales adoptadas por su equipo:** Esta conducta describe una etapa de innovación aplicada. Se define como la facultad de idear métodos, herramientas o programas nuevos dentro de su contexto inmediato, logrando que su grupo de trabajo directo los asimile y ejecute. En este nivel, la originalidad ya no es solo una idea, sino una práctica funcional que ha demostrado resolver problemas específicos de su área, generando una cultura de mejora continua en su entorno cercano.
- **Establece nuevos estándares o métodos originales en el sector:** Representa el máximo nivel de influencia y liderazgo intelectual. Se define como la creación de modelos de gestión, marcos de trabajo o metodologías tan robustas e innovadoras que trascienden las fronteras de su propia organización. En este nivel, la contribución del postulado es reconocida por la comunidad profesional (AVGH, gremios o academia) como un nuevo referente o "mejor práctica" a seguir por otros profesionales y empresas del país, marcando un hito en la evolución de la disciplina de Gestión Humana en Venezuela.

### **3. Trayectoria ascendente y solvencia moral**

Se define como la evolución progresiva y verificable de la carrera profesional del postulado, caracterizada por un incremento en sus responsabilidades, facultades de decisión y alcance estratégico. Esta progresión debe haber sido construida sobre una base de **solvencia moral**, entendida como el mantenimiento de una conducta intachable, honesta y coherente con los valores fundamentales de la gestión humana.

---

#### **Definición de los niveles de conducta/evidencia:**

- **Liderazgo ético reconocido internamente:** Esta conducta define a un profesional que es percibido por sus colaboradores, pares y superiores como un referente de integridad dentro de su propia organización. Se caracteriza por tomar decisiones basadas en principios de justicia, equidad y respeto a la dignidad humana, influyendo positivamente en la cultura organizacional. El postulado no solo cumple con las normas, sino que actúa como un guía.
- **Referente ético nacional con hitos de crecimiento claros:** Representa el estándar más elevado de la distinción. Define a un profesional cuya reputación de integridad y rectitud trasciende las fronteras de su empresa para ser reconocida por el gremio y el sector de gestión humana en todo el país. Esta conducta debe estar acompañada

por **hitos de crecimiento claros** (ascensos, premios, liderazgos en proyectos de país o gremiales) que demuestren que es posible alcanzar los más altos niveles de éxito corporativo sin comprometer los valores éticos, convirtiéndose en un modelo a seguir para las nuevas generaciones de profesionales en Venezuela.

#### 4. Percepción de pares y líderes

Se define como el reconocimiento y valoración que el entorno profesional (colegas de igual jerarquía y superiores directos) tiene sobre el desempeño, la integridad y la influencia del postulado. Este indicador mide el "capital social" y la autoridad moral del profesional, basándose en la consistencia de sus acciones y en la confianza que genera en quienes supervisan su trabajo o colaboran con él en la toma de decisiones.

---

#### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Validan liderazgo y visión estratégica:** Reconocimiento que va más allá de la eficiencia técnica. Se define cuando los líderes y pares del postulado confirman, mediante evidencia testimonial, que el profesional posee la capacidad de anticipar tendencias, alinear el talento con los objetivos a largo plazo del negocio y guiar a otros hacia metas ambiciosas. Es un reconocimiento a su rol como arquitecto de soluciones y guía de equipos, no solo como un ejecutor de tareas.
- **Testimonios que acreditan fiabilidad comprobada por expertos:** Representa el máximo grado de respaldo profesional. Se define como la validación explícita y documentada emitida por figuras de alta autoridad en el sector (directivos de otras organizaciones, referentes gremiales de la AVGH o expertos académicos). Estos testimonios certifican que el postulado es una persona de "fiabilidad comprobada", lo que significa que su criterio técnico y su solvencia ética son incuestionables y han sido puestos a prueba con éxito en entornos de alta complejidad, otorgándole un estatus de referente en el mercado laboral.

### CATEGORÍA ORGANIZACIÓN

Para la **Categoría: Organización** (Mérito Organizacional), estos términos definen la capacidad de la gestión de personas para transformarse en un socio estratégico de las organizaciones que genera valor económico tangible.

## 1. Resultados financieros y de eficiencia

Se define como la medición del éxito de las estrategias de Talento Humano a través de su contribución a la salud económica y operativa de la empresa. Evalúa el uso óptimo de los recursos (presupuesto, tiempo, capital humano) para alcanzar los objetivos corporativos, transformando las políticas de personal en resultados cuantitativos que fortalecen la posición competitiva de la organización.

---

### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Impacto directo en la productividad del negocio:** Este factor se define como la relación positiva y comprobable entre una iniciativa de gestión humana y el rendimiento operativo de la empresa. Se evidencia cuando la optimización del talento (vía capacitación, mejor diseño de cargos o sistemas de incentivos) resulta en una mayor salida de bienes o servicios, o en una ejecución más rápida y de mejor calidad de los procesos críticos del negocio. En este nivel, RR.HH. demuestra que sus acciones "mueven la aguja" del desempeño diario de la organización.
- **Mejora porcentual significativa en ROI o rentabilidad post-implementación:** Representa el estándar más alto de gestión estratégica. Se define como la capacidad de demostrar, mediante métricas financieras avanzadas, que el capital invertido en proyectos de talento ha generado un retorno económico (ROI) que supera el costo de la inversión. Esta conducta implica que la organización puede documentar un incremento en sus márgenes de utilidad o una reducción drástica de costos operativos como consecuencia directa de la estrategia implementada, consolidando a la Gestión Humana como un centro de valor y rentabilidad comprobada.

## 2. Alineación y uso de tecnología

Se define como el grado de integración de las herramientas digitales y sistemas de información en la gestión del talento humano. Evalúa si la infraestructura tecnológica de RR.HH. está diseñada para servir a los objetivos del negocio, permitiendo la automatización de procesos, la conectividad del personal y la generación de datos confiables para la operación organizacional.

---

### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Estrategia alineada al plan anual de la empresa:** Este factor describe una gestión de RR.HH. que ha superado la operatividad aislada. Se define cuando el uso de la tecnología y los proyectos del área están sincronizados directamente con las metas semestrales o anuales de la organización.

- **Uso innovador de tecnología que apalanca decisiones estratégicas:** Representa el estándar más alto de madurez digital. Se define como el uso de herramientas avanzadas (como *People Analytics*, Inteligencia Artificial o tableros de control en tiempo real) no solo para ejecutar tareas, sino para predecir escenarios y asesorar a la alta dirección. En este nivel, los datos generados por la tecnología de RR.HH. son el insumo principal para que la junta directiva tome decisiones críticas sobre el futuro de la empresa, demostrando una ventaja competitiva basada en la inteligencia de datos.

### 3. Calidad de vida del colaborador

Se define como el conjunto de condiciones y beneficios que la organización ofrece para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, el bienestar físico y emocional, y la satisfacción en el puesto de trabajo. Evalúa la percepción del empleado sobre su entorno laboral como un facilitador de su desarrollo integral, y no solo como un espacio de intercambio de tiempo por salario.

---

#### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Puntuaciones positivas en encuestas de clima:** Este factor describe una organización que gestiona su entorno basándose en datos. Se define por la obtención de resultados cuantitativos favorables en instrumentos de medición estandarizados (internos o externos). En este nivel, la mayoría de los colaboradores expresan satisfacción con aspectos como la comunicación, la supervisión y las condiciones de trabajo, lo que indica una gestión de talento que escucha y responde activamente a las necesidades de su personal.
- **Entorno saludable y motivador validado por testimonios directos:** Representa el estándar más alto de cultura organizacional. Se define como la existencia de un ecosistema laboral que promueve activamente la salud mental, física y la motivación intrínseca. A diferencia del nivel anterior, esta conducta debe ser validada cualitativamente: el jurado busca testimonios reales de colaboradores que acrediten cómo la cultura de la empresa ha impactado positivamente en sus vidas. En este nivel, el bienestar es parte del ADN corporativo, reflejándose alta energía organizacional y un sentido de pertenencia profundo que se manifiesta en la voz propia de su gente.

### 4. Impacto en el entorno venezolano

Se define como la capacidad de la organización para actuar como un agente de desarrollo social y económico dentro del contexto nacional. Evalúa el compromiso de la empresa con la realidad del país, midiendo cómo sus políticas de gestión humana y responsabilidad social

contribuyen a fortalecer el tejido social, mejorar la empleabilidad y generar soluciones a problemas colectivos en Venezuela.

---

#### **Definición de los niveles de conducta/evidencia:**

- **Proyectos con impacto en la comunidad local:** Este factor define una gestión social focalizada y efectiva. Se refiere a iniciativas dirigidas a grupos específicos en el entorno inmediato de la empresa (zonas aledañas, familiares de trabajadores o aliados locales). Se caracteriza por la ejecución de programas de apoyo, educación o salud que generan un beneficio tangible y medible para esa comunidad, demostrando que la empresa no es un ente aislado, sino un vecino responsable y activo.
- **Generación de valor compartido en el ecosistema laboral nacional:** Se define como la creación de estrategias que benefician simultáneamente a la empresa y a la sociedad venezolana en su conjunto. En este nivel, la organización lidera iniciativas que elevan el estándar de la profesión, promueven el empleo formal, forman talento para el mercado nacional o impulsan normativas que favorecen a todos los trabajadores del país. La empresa se convierte en un referente de "valor compartido", donde su éxito comercial está intrínsecamente ligado al progreso del ecosistema laboral nacional.

### **CATEGORÍA INVESTIGACIÓN**

Para la **Categoría (mérito individual o de equipo)**: estos términos definen el reconocimiento para premiar no solo el rigor académico, sino la aplicabilidad del conocimiento en un entorno tan complejo y particular como el nuestro.

#### **1. Utilidad práctica en la realidad venezolana**

Se define como el valor de aplicación inmediata y la relevancia del trabajo de investigación frente a los desafíos específicos del mercado laboral y el ecosistema empresarial en Venezuela. Este indicador evalúa si el artículo, la tesis o estudio trasciende la teoría para ofrecer respuestas a problemas reales (inflación, retención de talento, marcos legales locales, digitalización bajo restricciones, entre otros), contribuyendo al fortalecimiento del tejido productivo nacional.

---

#### **Definición de los niveles de conducta/evidencia:**

- **Propone soluciones a retos importantes:** Este indicador describe una investigación que no solo diagnostica un problema, sino que diseña una hoja de ruta para resolverlo. Se define por la presentación de estrategias, modelos o

recomendaciones que abordan "puntos de dolor" críticos de la gestión humana en el país. En este nivel, el jurado valora que el o los autores han identificado un desafío relevante y han estructurado una solución lógica, funcional y basada en evidencias que puede ser implementada para mejorar resultados.

- **Soluciones tangibles y replicables por otras empresas:** Representa el estándar más alto de contribución intelectual. Se define como una investigación que entrega "herramientas listas para usar" (marcos de trabajo, protocolos, sistemas de medición) que no son exclusivas para un solo caso, sino que poseen un carácter universal para el sector. En este nivel, el trabajo se convierte en un bien público para el gremio: cualquier empresa venezolana, al leer la investigación, podría adaptar y replicar la solución con éxito, multiplicando el impacto del estudio en todo el ecosistema laboral.

## 2. Calidad metodológica y difusión

Se define como el estándar de excelencia técnica aplicado en el diseño y ejecución de la investigación, así como el alcance y relevancia de los canales utilizados para dar a conocer sus hallazgos. Evalúa si el trabajo sigue un proceso lógico de generación de conocimiento y si ha sido validado por terceros a través de publicaciones en plataformas que exigen rigor editorial.

---

### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Rigor metodológico y validación estadística:** Este indicador describe una investigación con una estructura técnica sólida. Se define por el uso correcto de métodos de recolección de datos (encuestas, entrevistas, observación) y el procesamiento de la información mediante herramientas estadísticas o cualitativas que garantizan que las conclusiones no son meras opiniones, sino resultados derivados de un análisis objetivo y comprobable. El trabajo demuestra una correlación lógica entre el problema planteado y los datos obtenidos.
- **Trabajo publicado en medios especializados en el ámbito de Gestión del Talento u otros de interés:** Se define como la divulgación del estudio en revistas, portales o boletines técnicos que, aunque no son estrictamente académicos, tienen un alto reconocimiento entre los profesionales de Recursos Humanos. Este nivel indica que la investigación posee un valor práctico y un lenguaje técnico tan depurado que ha sido seleccionado para informar a la comunidad de expertos del sector, superando el ámbito de una tesis privada.
- **Trabajo publicado en medios indexados con respaldo académico de peso:** Representa el máximo nivel de prestigio intelectual. Se define por la publicación del trabajo en revistas científicas indexadas en bases de datos de élite global (como **Scopus** o **Web of Science**). Este nivel acredita que la investigación pasó por un

proceso de "revisión por pares" (*peer review*), donde científicos independientes validaron la metodología y el aporte del estudio, otorgándole un estatus de verdad científica reconocida internacionalmente.

### 3. Innovación del planteamiento

Se define como el grado de novedad, frescura y diferenciación que posee el enfoque central de la investigación. Evalúa la capacidad del autor para alejarse de las temáticas saturadas o los enfoques tradicionales, proponiendo una tesis que aporte una nueva perspectiva, una solución creativa o un análisis sobre un fenómeno emergente que no haya sido abordado suficientemente con anterioridad.

---

#### Definición de los niveles de conducta/evidencia:

- **Revisión bibliográfica de temas comunes:** Describe un trabajo cuyo aporte se limita a recopilar, resumir o parafrasear teorías y conceptos ya ampliamente conocidos en la literatura de Recursos Humanos (ej. un resumen de las teorías de motivación clásicas). En este nivel, la investigación no aporta ideas propias ni enfoques nuevos; se comporta como un texto informativo de conceptos que forman parte del "conocimiento general" del área.
- **Planteamiento de un ángulo poco explorado:** Este indicador se define por la capacidad del investigador para tomar un tema conocido y analizarlo desde una perspectiva inusual o subestimada (ej. en lugar de hablar de "clima laboral" en general, analizar el "clima laboral en entornos de hiperinflación"). El valor reside en que el autor identifica un vacío en el conocimiento previo y enfoca su estudio en llenar ese espacio específico, aportando datos que no eran evidentes hasta ese momento.
- **Metodología o tesis inédita para el mercado venezolano:** Representa el máximo nivel de originalidad y audacia intelectual. Se define como un trabajo que introduce en el país una forma totalmente nueva de entender la Gestión Humana, o que aplica una metodología de investigación nunca antes utilizada en el contexto empresarial venezolano. Es una propuesta "inédita" porque no tiene antecedentes similares en el mercado local, rompiendo paradigmas y ofreciendo una base de conocimiento que abre un nuevo camino para futuras investigaciones o prácticas corporativas.