



Observatorio Laboral

revista venezolana

Universidad de Carabobo
Valencia, Venezuela

enero - junio, 2019

Volumen 12, No 23

ISSN: 1856-9099

Depósito Legal: PP200802CA224

Periodicidad semestral

Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana

Fundada: Enero de 2008

Editora fundadora: Yamile Delgado de Smith

Editora: Yamile Delgado de Smith

Indixada en:

DIALNET, Universidad de La Rioja (España)

Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT)

Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE)

Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ)

REDIB

LATINDEX folio 19118

Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC)

Índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA

Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET)

Reservados todos los derechos.

Queda rigurosamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento informático sin la autorización del *Copyright*.

Hecho el Depósito de Ley

Depósito Legal: PP200802CA224

ISSN: 1856-9099

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

Universidad de Carabobo
Valencia, Venezuela
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL



AUTORIDADES

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académico

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Benito Hamidian
Decano

Rolando Smith
Coordinador de LAINET

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

University of Carabobo
Valencia, Venezuela

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY



AUTHORITIES

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Academic Vice-Director

José Ángel Ferreira
Administrative Vice-Director

Pablo Aure
Secretary

FACULTY OF ECONOMY AND SOCIAL SCIENCES

Benito Hamidian
Dean

Rolando Smith
Coordinator of LAINET

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

Es una revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, de frecuencia semestral, en el área de Ciencias Sociales. Abierta a todos los investigadores nacionales y extranjeros.

DIRECTORA

Yamile Delgado de Smith

COMITÉ EDITOR

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

Belkis Tovar

CONSEJO EDITORIAL

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad de Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR

Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)

María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRADUCTORA

Samia Rafeh

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Susi Lee, Leudis Jiménez y Dixmar Herrera

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.

Teléfonos: +58 (241) 6173685

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

It is a scientific arbitrated journal of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the Faculty of Economy and Social Sciences, University of Carabobo, with a half-yearly frequency and in the field of Social Sciences. It is opened to national and foreign investigators

DIRECTOR

Yamile Delgado de Smith

EDITORIAL BOARD

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

Belkis Tovar

EDITORIAL COUNSELING BOARD

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad de Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad of Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad of Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad of Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

SCIENTIFIC COUSELING BOARD

Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)

María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRANSLATOR

Samia Rafeh

ADMINISTRATION UNIT

Susi Lee y Leudis Jiménez

MAILING ADDRESS

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.

Teléfonos: +58 (241) 6173685

E-MAIL

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ES UNA PUBLICACIÓN DEL
LABORATORIO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO,
VENEZUELA

Observatorio Laboral Revista Venezolana tiene como objetivo la divulgación de investigaciones vinculadas al mundo del trabajo privilegiando las siguientes líneas de investigación:

1. Actores laborales y género

Esta línea de investigación se interesa por abordar los actores en ocasión de su acción en la fábrica y fuera de ésta. Al interior de la organización se estudia la dinámica de los actores a propósito de la gestión de los recursos humanos. Y fuera de ella, se estudia a los actores a propósito de lo que significa situaciones problemáticas tales como la migración, frontera e informalidad. Abre espacio para el estudio de los actores, en el ámbito de lo privado y lo público desde la perspectiva de género, con lo cual se inscribe en las nuevas tendencias en el orden del derecho y las prácticas generalizadas en razón de las reivindicaciones laborales fundamentales, validadas en primera instancia por los principios básicos que rigen la declaratoria de derechos humanos.

2. Gestión de las personas

El análisis de gestión de las personas como línea de investigación permite integrar elementos puntuales que atañen a las Relaciones Industriales. De esta manera se pretende crear el espacio de integración de elementos teóricos y operativos de esta disciplina y ubicarlos en torno a los subsistemas que la integran.

El análisis de gestión de las personas obra como el complejo sistema de prácticas y normas, cimentado por una filosofía, que definen el campo de los recursos humanos en un sentido universal sin reducirlo a prácticas comunes que intentan configurar toda la disciplina partiendo de usos limitados.

El tratamiento de esta línea de investigación está signado por la incorporación constante de material documental y de origen proyectivo. En tal sentido se toman en cuenta trabajos de investigación elaborados por personal calificado que gravite en niveles de especialización, maestría y doctorado.

3. Relaciones de trabajo

La sociedad venezolana constituye un conjunto determinado de relaciones entre hombres que abarcan los diversos niveles de la vida humana y esas relaciones están ordenadas de acuerdo a unos intereses determinados mediante el poder, categoría que es fundamental para la comprensión de estas relaciones.

La base fundamental de cualquier análisis de la realidad nacional es captar a fondo que la situación no es una cosa sino la resultante de un conjunto de relaciones determinadas entre hombres concretos que confluyen de alguna manera en el campo laboral desde distintos ángulos de participación, signados a su vez por factores determinantes de estas relaciones como los modelos de abordaje del fenómeno laboral desde una visión legalista y estática hasta una de orden amplio que toma en cuenta los cambios contextuales a favor de un nuevo orden de cara al trabajo y sus diferentes connotaciones.

El abordaje de esta línea de investigación se hace en atención a elementos que comprenden las relaciones laborales en Venezuela y el mundo tales como los marcos regulatorios, el contexto político (el cual funge como influjo determinante en la configuración de la realidad actual y que de alguna manera signará la dinámica laboral futura), las transformaciones tecnológicas, las cuales indudablemente son concausa de innumerables variantes que modelan el sistema de relaciones laborales, además de los elementos que permiten definir los diferentes actores laborales y el conjunto de relaciones de poder que entre ellos se plantean.

4. Trabajo, pobreza y exclusión social

El interés de esta línea se centra en el conocimiento de los mecanismos que relacionan las condiciones generales de trabajo con los indicadores esenciales de pobreza y de exclusión social. Por ende, se busca caracterizar los distintos niveles de pobreza (Alimentaria, patrimonial y cognitiva) y su relación con los mercados laborales y salariales, así como, especificar las diferentes opciones de trabajo y su vinculación con la pobreza (Economía familiar, nuevas formas de producción social, mercados informales).

Por otra parte, en esta línea se incluye la evaluación de las herramientas metodológicas a través de las cuales se aborda la problemática de las desigualdades sociales y la revisión crítica de las experiencias puestas en marcha para lograr equidad y justicia social, de manera de que sirvan de base para el diseño de nuevas propuestas de formación para el trabajo, de participación social comunitaria y de formas de organización social dirigidas a la inclusión social.

5. Educación y trabajo

Dentro de esta línea, se incluyen los estudios en los cuales se analizan las relaciones entre el sistema educativo y las características que asume el sistema ocupacional y de trabajo, así como aquellos centrados en las formas de articulación (Interfases) entre la formación y el empleo a la luz de los mercados laborales. Igualmente, se insertan aquellas investigaciones destinadas a conocer la dinámica de conformación de las calificaciones laborales y su relación con las competencias laborales y las orientadas a evaluar la pertinencia, calidad y relevancia de la educación sobre la base de las transformaciones en el mundo del trabajo.

6. Sistemas productivos y organización del trabajo

Por medio de esta línea se quiere abordar y conocer las formas que asumen los sistemas productivos y su relación con los temas de la organización del trabajo (sistemas, métodos y normativa laboral). Por otra parte, se analizan las configuraciones productivas sobre la base de los paradigmas emergentes y su relación con los temas de la competitividad, la productividad y la calidad y trata de conocer empíricamente las características que asume el sistema productivo y su relación con las transformaciones tecnológicas. Adicionalmente, se propone conocer los cambios normativos que regulan el trabajo a la luz de las transformaciones en los sistemas productivos, así como analizar los mundos de vida laboral que surgen a partir de estas transformaciones

7. Mercados laborales

Con el estudio de los mercados laborales como línea de investigación, se pretende integrar todos los criterios en torno al estudio de las realidades y tendencias que hacen referencia al comportamiento de dichos mercados, dentro de un contexto superlativamente cambiante, marcado por procesos de integración económica y reflexiones polémicas sobre la naturaleza del trabajo y sus peculiares redimensionamientos teóricos con acomodo a las necesidades económicas imperantes y a las ingentes presiones de los ejes de poder, los cuales de alguna manera determinan el signo de los cambios y el surgimiento de nuevos modelos de orientación laboral con su consecuente introducción en la mecánica de los mercados laborales.

8. Salud y riesgo laboral

Bajo esta directriz investigativa, se hace referencia a estudios centrados en el abordaje de las condiciones técnico-ambientales de trabajo, en la evaluación de las condiciones ergonómicas del trabajo y en la revisión de las condiciones de higiene y seguridad en el contexto laboral. Adicionalmente, se incluyen investigaciones que intentan describir las mejores prácticas de gestión sociocultural y sociotécnica del trabajo seguro, detallar el mapa de riesgo de la región y caracterizar la aplicación de las políticas de conservación y mantenimiento de condiciones seguras.

9. Seguridad social

En esta línea, se abordan los estudios que comprenden la Seguridad Social y su impacto en el sistema laboral considerando sus diferentes concepciones de orden teórico y sus posibilidades prácticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Igualmente, se contempla la temática de la evaluación de los cambios sustanciales en las políticas públicas que involucren la Seguridad Social, al igual que la relacionada con la descripción de las tendencias globales en materia de seguridad Social y las posibilidades de implantación de modelos que aseguren efectividad en los procesos.

Dentro de este mismo marco referencial, se insertan las investigaciones que pretenden conocer las transformaciones normativas que regulan la seguridad Social en razón de los cambios sociales, las que tratan de orientar los avances teóricos particulares en torno a la Seguridad Social atendiendo a elementos epistemológicos concretos y aquellas que evalúan los avances técnicos surgidos a partir de la implantación de nuevas tecnologías en la configuración de un Sistema de Seguridad Social eficiente.

10. Diálogo social

Esta línea de investigación se interesa por abordar los elementos fundamentales que configuran los procesos inherentes al diálogo social en los diferentes sectores productivos, a partir del reconocimiento de los mecanismos de concertación y diálogo, enmarcados, desde luego, dentro de la complejidad característica de las relaciones laborales. En este sentido, la línea en cuestión abre un espacio de discusión y reflexión en torno a la necesidad de reconfigurar las concepciones teóricas referidas al diálogo social como ingrediente fundamental para la existencia de un trabajo decente (OIT), y permite la adaptación efectiva de las acciones concretas a las nuevas tendencias, con lo cual se crea una visión pertinente del problema, dando génesis a respuestas certeras en relación al tratamiento multidimensional de un nuevo diálogo social.

11. Estudio de la conducta y su Implicación en el trabajo

En esta última línea se engloban los estudios acerca de las conductas derivadas de las relaciones entre los seres humanos en el contexto del trabajo, que consideran los diferentes factores de impacto en la personalidad y en la psique de los individuos, y que reconocen al acto laboral como centralidad en las diferentes dinámicas de interacción humana.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

THIS IS A PUBLICATION OF THE

RESEARCH LABORATORY IN LABOR STUDIES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO, VENEZUELA

The objective of Labor Observatory Venezuelan Journal is the spreading of research studies linked to the labor world, by emphasizing the following research lines:

1. Labor actors and gender

This research line comprises the study of the labor actors inside and outside the factory. Within the framework of this type of organization, the dynamics of the actors in relation to the human resources management is being studied. And outside this, the focus is on the actors with respect to problematic cases such as migration, border situations, and informal economy. It considers the study of actors in both scopes the public and the private from the perspective of gender, with which it follows the new tendencies observed in the context of Law and in the generalized practices in regard to the fundamental labor vindications, validated in first instance by the basic principles that govern the declaration of human rights.

2. People management

The analysis of people management as a research line permits to incorporate specific elements with respect to the Industrial Relations and, as a consequence, to create a space for the integration of theoretical and operational elements of this discipline and to place such elements within the subsystems that conform it.

The analysis of people management operates as a complex system of practices and norms based on a philosophy, which defines the field of human resources in a universal sense without reducing it to common practices that intend to delineate the whole discipline from limited uses.

The perspective of this research line is characterized by the constant inclusion of documental sources and material of projective origin. In this sense, research works carried out by qualified people within the Master and PHD levels are taken into account.

3. Labor relations

Venezuelan society constitutes a determined set of relations between men who include the diverse levels of the human life and those relations are ordered according to interests determined by means of the power, category that is fundamental for the understanding of these relations.

The fundamental basis of any analysis about the national reality is to deeply understand that the situation is but the resultant of a set of specific relations between concrete men who, in a certain way, come together in the labor field from different participation angles, being also signed by determining factors of these relations, such as the models that approach the labor phenomenon from a legal and static vision to those that of ample order that take into account contextual changes in favor of a new order towards work and its different connotations. Studies within this research line consider elements that understand labor relations in Venezuela and the whole world such as, regulatory frames, political context (which stands as a determining influence in the configuration of the current reality which, in turn, will somehow set the future labor dynamics), technological transformations, which are, undoubtedly, a partial cause of innumerable variants that model the labor relations system in Venezuela, in addition to the elements that allow to define the different labor actors and the set of power relations that among them are being posed.

4. Work, poverty and social exclusion

The general interest of this line is the knowledge of those mechanisms that relate general labor conditions to essential indicators of poverty and social exclusion. Therefore, its aim is to characterize the different levels of poverty (Nourishing, patrimonial and cognitive) and their relation with the labor and wage markets, as well as, to specify the different labor options and their entailment with poverty (Familiar Economy, new forms of social production, informal markets).

On the other hand, this line includes the evaluation of the methodological tools used to study problems related to social inequalities, and the critical revision of the experiences carried out to obtain equality and social justice, so as to use them as the basis for designing new proposals of labor formation, of communitarian social participation and of forms of social organization, directed to social inclusion.

5. Education and work

The studies included within this line analyze the relations between the educative system and the characteristics that the occupational and labor system assumes, as well as those studies focused on the articulation forms (Interphases) between schooling and work under the perspective of the labor markets. Also, this line comprises the research works focused on the dynamics of labor qualifications and its relation with labor competition, and those oriented towards the evaluation of pertinence, quality and relevance of the education on the basis of the transformations in the labor world.

6. Productive systems and labor organization

By means of this line, the forms that assume the productive systems and their relation with the subjects of the organization of the work (systems, methods and labor norms) are approached. The productive configurations are, on the one hand, analyzed on the basis of the emergent paradigms and their relation with factors such as competitiveness, productivity and quality; and, on the other hand, studied through the empirical research about the characteristics that assume the productive system and its relation with the technological transformations. Additionally, this line comprises the knowledge of the normative changes that regulate labor according to the transformations in the productive systems, as well as the analysis the worlds of labor life that emerge from these transformations

7. Labor markets

The purpose of the study of labor markets as a research line is to integrate all the criteria regarding the analysis of realities and tendencies that refer to the behavior of those markets, that are comprised within a superlative changing context, signed by processes of economic integration and controversial reflections on the nature of labor and its peculiar theoretical reformulations –based on the prevailing economic necessities and on the enormous pressures of the axes of power which, somehow, determine the sign of the changes and the emergence of new models of labor direction with its consequent introduction into the mechanics of the labor markets.

8. Health and Labor risk

On the basis of this research guideline, studies focused on the topic of technical-environmental labor conditions, regarding the evaluation of ergonomic working situations and the revision of hygienic and security characteristics within the labor context, are being considered.

Additionally, the guidelines include reports that intend to describe the best social-technical and social-cultural management practices of safety labor, to give details of the risk map of the environment, and to characterize the application of conservation and maintenance policies of safe conditions

9. Social security

This line comprises the studies that approach Social Security and its impact on the labor system, considering its different theoretical conceptions and their practical possibilities to improve the workers' quality of life. Similarly,

it includes research works on the evaluation of the substantial changes within the public policies that involve Social Security as well as those related to the description of the global tendencies in the matter of Social Security and the possibilities of implementing models that assure effectiveness in such processes. Within this same referential frame, it embraces the inquires on the normative transformations that rule Social Security in regard to the social changes, those that lead particular theoretical advances on Social Security, taking care of concrete epistemological elements and those norms that evaluate the technical advances arisen from the implantation of new technologies in the configuration of an efficient Social Security system.

10. Social dialogue

This research line is interested in approaching the fundamental elements that shape the processes inherent to the social dialogue in different productive sectors, from the recognition of agreement and dialogue the mechanisms, framed, of course, within the complexity characteristic of the labor relations. In this sense, this line constitutes a space of discussion and reflection with respect to the necessity of reshaping the referred theoretical conceptions about the social dialogue as a fundamental ingredient for the existence of a decent work (OIT); besides, it allows the effective adaptation of the concrete actions to the new tendencies, with which a pertinent vision of the problem is created, giving genesis to accurate answers in relation to the multidimensional treatment of a new social dialogue.

11. Behavior studies and their Implication for Labor activities

This last line includes studies about the behaviors derived from the relations among the human beings in their labor context, which consider the different impact factors on the personality and psyche of the individuals, and which recognize the labor activity as the centre of the different dynamics of human interaction.

Contenido/ Contents

Presentación (Pág. 13)

Empoderamiento y emprendimiento. Un aporte al desarrollo sostenible desde la igualdad de género. (Págs. 14-33)

Empowerment and entrepreneurship. A contribution to sustainable development from gender equality

Belkis Zoraida Tovar

Universidad de Carabobo, Venezuela

Gerencia de protección (Págs. 34-48)

Management of protection

Carmen Mariella Parrella Calderón

Universidad de Carabobo, Venezuela

Modelo de planificación estratégica aplicado a la estación experimental la Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata” (Págs. 49-60)

Strategic planning model applied to the Cumaca Experimental Station "Dr. Ali Benavides Zapata"

Ahyzquel Gavidia Mendoza

Universidad de Carabobo, Venezuela

Riesgos psicosociales de mujeres trabajadoras (Págs. 61-73)

Psychosocial risks for women workers

Belkis Rojas Marín

Universidad de Carabobo, Venezuela

Australia: destino migratorio de profesionales venezolanos (Págs. 74-104)

Australia: migratory destination for Venezuelan professionals

Ailin Silva

Universidad de Carabobo, Venezuela

Instrucciones para los autores (Págs. 105-110)

Instructions to authors

Formato de arbitraje (Págs. 111-112)

Evaluation form

Declaración ética y negligencia profesional (Pág. 113)

Statement of ethics and professional neglect

Presentación

Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV) está visible e indexada en DIALNET, Universidad de La Rioja (España); Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT); Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE); Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ); REDIB; LATINDEX folio 19118; Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC) y, desde el año 2013, en el índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA y el Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Para este número se incluyen cinco trabajos. El primer artículo llega desde la Universidad de Carabobo, Venezuela. Es un estudio titulado **Empoderamiento y emprendimiento. Un aporte al desarrollo sostenible desde la igualdad de género**. Pertenece a la investigadora Belkis Zoraida Tovar, y en él se busca vivenciar prácticas de mujeres emprendedoras en el estado Carabobo, Venezuela, aspecto éste que acomete a través de una investigación con enfoque cualitativo.

El segundo aporte, **Gerencia de protección**, de la investigadora Carmen Mariella Parrella Calderón, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela, se analiza la concepción que se tiene del hombre a través de los distintos enfoques organizacionales, y ello; lo vincula con la necesaria gerencia de protección.

Modelo de planificación estratégica aplicado a la Estación Experimental La Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata”, es un aporte de la investigadora Ahyzquel Gavidia Mendoza, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En esta investigación, se busca proponer un modelo de planificación estratégica que permita que la unidad objeto de estudio, sea vista como una unidad estratégica de negocios.

La investigadora Belkis Rojas Marín, de la Universidad de Carabobo, Venezuela, presenta el trabajo **Riesgos psicosociales de mujeres trabajadoras**. En él se hace un análisis para visibilizar los riesgos psicosociales en las que laboran mujeres a orilla de playa.

Finalmente, se cierra este número, con el trabajo intitulado, **Australia: destino migratorio de profesionales venezolanos**, de la investigadora Ailin Silva, de la Universidad de Carabobo. En esta investigación se analiza la migración de venezolanos hacia Australia tomando en cuenta la política de migración manejada por el gobierno australiano a través del Departamento de Inmigración y Ciudadanía.

Se incluyen cinco trabajos que representan la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV).

Yamile Delgado de Smith
Directora-Editora

EMPODERAMIENTO Y EMPRENDIMIENTO. UN APORTE AL DESARROLLO
SOSTENIBLE DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Belkis Zoraida Tovar
Belkistovar10@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

La investigación tiene como propósito reflexionar acerca del empoderamiento y emprendimiento como aporte al desarrollo sostenible desde la igualdad de género y vivenciar prácticas de mujeres emprendedoras en el estado Carabobo. En cuanto a la metodología, la investigación tiene un enfoque cualitativo, sustentado el trabajo en un piso epistémico desde la perspectiva de género, el colectivo estuvo integrado por 12 mujeres quienes fueron las informantes clave. Entre los hallazgos se visualiza que las mujeres emprendedoras a pesar de las inequidades existentes han desarrollado proyectos socio-productivos, dando respuesta a sus necesidades y las de su entorno. Como conclusión es de observancia que la mujer empoderada y emprendedora se sensibiliza y adquiere conciencia reconociendo sus debilidades y fortalezas, con la finalidad de mejorar su situación económica, social, laboral, política y lograr alcanzar una vida autónoma de creación y transformación.

Palabras clave: emprendimiento, empoderamiento, desarrollo sostenible, género.

Recibido: 15/01/2019 Aceptado: 01/06/2019

EMPOWERMENT AND ENTREPRENEURSHIP. A CONTRIBUTION TO SUSTAINABLE
DEVELOPMENT FROM GENDER EQUALITY

Belkis Zoraida Tovar
Belkistovar10@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

The purpose of the research is to reflect on empowerment and entrepreneurship as a contribution to sustainable development based on gender equality and to experience the practices of women entrepreneurs in the of Carabobo state. Regarding the methodology, the research has a qualitative approach, sustained the work in an epistemic floor from the perspective of gender, the group was composed of 12 women who were the key informants. Among the findings, it is seen that women entrepreneurs, despite the existing inequities, have developed socio-productive projects, responding to their needs and those of their environment. The conclusion is that the empowered and enterprising women are sensitized and become aware of their weaknesses and strengths, in order to improve their economic, social, work, and political situation and achieve an autonomous life of creation and transformation.

Keywords: entrepreneurship, empowerment, sustainable development, gender

Received: 15/01/2019 Accepted: 01/06/2019

Introducción

La asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030 e indicar los objetivos del desarrollo sostenible, ha manifestado el compromiso de los estados miembros a dar prioridad a la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Son 17 los objetivos del desarrollo sostenible, todos de suma importancia, pero para el presente estudio es de interés el objetivo número 5 correspondiente al logro de la igualdad de género y el empoderamiento para todas las mujeres y las niñas. Aunque la igualdad de género está colocada concretamente en un solo objetivo, es de observar su necesidad en todas y cada una de las dimensiones del desarrollo sostenible. Según la agenda 2030, no puede haber desarrollo sostenible sin igualdad de género ya que la misma es un problema de la mayoría de los países.

La investigación dirige la mirada hacia la igualdad de género, desde la concepción del empoderamiento y el emprendimiento. Con respecto al empoderamiento y en armonía con Pérez (2017) éste es considerado como el acto y el resultado de empoderar; y está referido a ayudar a una persona o a un conjunto de individuos a ser más fuertes y tener más poder. En este caso la fortaleza se refiere a la capacidad de defensa, a la resistencia y al vigor. El poder se vincula a contar con autonomía y facultades para realizar algo. Los individuos empoderados, pueden defenderse por sí mismos, resisten a las adversidades y son autónomos.

En la actualidad el concepto se utiliza con mayor énfasis en el marco de la lucha por la igualdad de género. El empoderamiento busca mejorar la autoestima y otorgar recursos simbólicos o materiales a quienes están en una posición de vulnerabilidad, a fin de lograr un cambio positivo en sus vidas. Con el empoderamiento de la mujer, se pretende que las mismas tengan las herramientas necesarias para desarrollarse de acuerdo a sus capacidades, sin depender de otras personas.

En referencia al emprendimiento y de acuerdo al Instituto Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI, 2018), los países más emprendedores son los más desarrollados, entre ellos Estados Unidos, Canadá, Australia y las economías Europeas, estos países cuentan en un 80% con un ambiente

institucional favorable al emprendimiento y sus economías cuentan con clasificación de alto riesgo. América Latina y el Caribe, también presentan un gran potencial para la actividad emprendedora. Igualmente las investigaciones del Instituto de Estudios Superiores en Administración vienen señalando desde el año 2014 que Venezuela es un potencial para el desarrollo de emprendedores (IESA, 2014)

El escrito consta de cuatro partes. La primera parte, contiene la introducción, indicándose que la investigación dirige la mirada hacia la igualdad de género desde la concepción del empoderamiento y el emprendimiento. De allí que el centro de interés de la investigación es empoderamiento y emprendimiento como aporte al desarrollo sostenible desde la igualdad de género. La segunda parte, subtitulada empoderamiento de la mujer, cuestión de derechos humanos, refiere entre sus aspectos que el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, al crecimiento económico y a la erradicación de la pobreza. La tercera parte, constituida por el emprendimiento una oportunidad para crear y fortalecer proyectos productivos, acota que Venezuela es un potencial para el desarrollo de emprendedores. La cuarta parte, representa las mujeres emprendedoras, vivencias, hallazgos y significaciones, en la misma se suministra información acerca de algunas vivencias, prácticas y experiencias de mujeres emprendedoras en los municipios Naguanagua, San Diego y Valencia del estado Carabobo. Finalmente para el cierre del trabajo se presenta la conclusión.

Propósito

Reflexionar acerca del empoderamiento y emprendimiento como aporte al desarrollo sostenible desde la igualdad de género y vivenciar prácticas de mujeres emprendedoras en el estado Carabobo.

Metodología

En el conocimiento de la realidad social, se siguieron fundamentos del paradigma cualitativo Dentro de este paradigma, se siguió el enfoque de la investigación social cualitativa, sustentada en un piso epistémico desde la perspectiva de género. El colectivo estuvo integrado por 12 mujeres que

tienen sus negocios en los municipios Naguanagua, San Diego y Valencia del estado Carabobo, quienes fueron las informantes clave. La recogida de información tuvo lugar en situaciones naturales, no controladas. Como técnicas de recolección de la información se utilizó la observación participante, entrevista en profundidad, notas de campo, fotografía. (Cook Y Reichardt, 2000) (Corbeta, 2003) (Martínez, 2007) (Delgado de Smith, 2013).

El empoderamiento de la mujer, cuestión de derechos humanos

El concepto de mujer empoderada se utilizó con mayor énfasis en el año 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijim China, organizada por las Naciones Unidas, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Esta conferencia marco un punto de inflexión, para la agenda mundial de la igualdad de géneros. La acción de Beijim constituyo un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tomó en cuenta la política mundial sobre igualdad de géneros, que es una cuestión de derechos humanos, teniendo como propósito hacer realidad todos los derechos de las mujeres, destacándose entre sus objetivos: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, violencia contra la mujer, la mujer y la economía, los derechos humanos de la mujer, la mujer y el medio ambiente, la mujer y su poder de decisión, entre otros (ONU MUJERES, 2018)

En ese mismo orden de ideas y en concordancia con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), un factor que ha impulsado decididamente el empoderamiento de las mujeres, además de las propuestas desarrolladas en el nivel internacional en especial la Plataforma de Acción de Beijim, es también la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas a favor del empoderamiento económico de las mujeres; y la realización de los derechos de la mujer al trabajo. Gracias a la capacidad de la organización de las mujeres se busca promover su derecho a un trabajo decente y al empleo productivo bajo los parámetros internacionales.

La escritora y defensora de los derechos de las mujeres, Schuler, Margaret (2016), define el empoderamiento como “el proceso mediante el cual las mujeres incrementan su capacidad de organizar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su status y eficacia en las interacciones sociales” (en línea)

Para Barquin (2016: 16) “una de las primeras estrategias para el empoderamiento de la mujer es reconocer que se tiene derechos”. Cuando se habla de derechos, es necesario identificar los derechos humanos, que son todos aquellos derechos inherentes a la naturaleza humana y sin los cuales no se puede vivir como seres humanos, sin distinción de nacionalidad, sexo, origen, color, lengua, religión o cualquier otra condición. Atendiendo a la declaración de los derechos humanos (ONU, 1948), los cuales son acogidos por la mayoría de las constituciones del mundo, entre estos se encuentran derechos individuales, sociales, económicos, laborales, culturales, educativos, ambientales, civiles, políticos.

La mujer al reconocer sus derechos, puede con argumentos legítimos y sólidos defender lo que es justo para ella y potenciar su participación y protagonismo. Otras de las estrategias de empoderamiento de acuerdo a la autora citada, es tener conciencia de sus debilidades y fortalezas; así mismo, la autoconfianza y el confiar en la capacidad de plantearse propósitos y lograrlos es otra de las estrategias de empoderamiento a lograr.

En cuanto al empoderamiento económico Ciancaglini (2016), refiere que el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, al crecimiento económico y a la erradicación de la pobreza. El empoderamiento constituye un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una mujer empoderada puede exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y empleo para su desarrollo.

En ese sentido, al destacar que el empoderamiento económico ayuda a reactivar la economía de los países, es de observar la importancia de la mujer en la economía, ya que estas representan de acuerdo a ONU MUJERES (2018), la mitad de la población mundial, pero su contribución a la actividad económica está muy por debajo de su potencial. El citado organismo refiere que si las tasas de empleo remunerado de las mujeres aumentaran hasta equipararse a los de los hombres, se estima que el producto interno bruto de la mayoría de los países se incrementaría en más de un 14 % para el año 2030.

Igualmente es de realzar que la participación económica de una mujer empoderada es una fuente de crecimiento para el desarrollo humano, al tener un efecto multiplicador en sus familias y en la participación de las actividades de la comunidad y de alguna forma contribuyendo a la erradicación de la pobreza. Con respecto a la erradicación de la pobreza (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030, reconoce que entre las prioridades del mundo actual está la erradicación de la pobreza, y que si no se logra no se puede hablar de desarrollo sostenible, así lo señala en el objetivo número 1.

De acuerdo a la ONU (2015) más de 800 millones de personas viven con menos de 1,25 dólares al día, lo que los coloca en pobreza extrema. Entre las regiones que se destacan por su pobreza extrema se encuentran Asia Meridional y África subsahariana donde vive el 80% de la población, careciendo de alimentos, agua potable y saneamiento adecuado. Aunado a esto, el acceso desigual al trabajo, la educación y la propiedad, hacen que la mujer viva en una situación de pobreza extrema más agravada que la de los hombres.

En este sentido, ONU-MUJERES (2018), refiere que a pesar de la insuficiencia de datos con respecto al género, en el mundo existen más de 1000 millones de personas atrapadas en la pobreza absoluta, constituyendo las mujeres un 70%. Además el organismo estima que 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres y niñas. Señala también el citado organismo internacional, que a nivel mundial las mujeres menores de 40 años tienen mayor probabilidad que los hombres de ser pobres, en 89 países en los que se dispone de datos, hay 4.4 millones más de mujeres que de hombres que viven con menos de 1.90 dólares.

Constituyendo la desigualdad en el acceso a los recursos económicos y el control de estos, causa fundamental de la pobreza entre las mujeres. El organismo internacional ONU-MUJERES (2018: 71) puntualiza “Las desigualdades de género persisten en el mercado laboral, lo que se debe en gran medida a la segregación ocupacional y a las brechas salariales de género”. Estos datos proporcionan elementos clarificadores de la necesidad del empoderamiento tanto de hombres como mujeres, pero para el caso de estudio es de interés el empoderamiento de la mujer por la situación de mayor vulnerabilidad en que se encuentra.

Por esta desigualdad en el acceso a los recursos económicos, es que la mujer necesita tanto su empoderamiento económico como social. Al lograr un empoderamiento económico, las mujeres que a menudo tienen una doble y triple carga de trabajo, responsables también del trabajo doméstico y el cuidado de niños y enfermos, tendrían otras oportunidades que las lleve a lograr ingresos mejores y más estables. Por lo que necesitan formarse en elementos de administración y negociación, para poder transformar sus actividades de supervivencia y en muchos casos de informalidad, en empresas productivas y rentables. Con el empoderamiento social, las mujeres ampliarían su círculo de relaciones, tendrían mayor movilidad, menos limitaciones, mayor confianza en sí mismas, mayor independencia, pueden ejercer liderazgos y aprovechar las oportunidades de educación para su desarrollo.

El emprendimiento una oportunidad para crear y fortalecer proyectos productivos

El Instituto Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI, 2018), define el emprendimiento “como la interacción dinámica entre las actitudes, habilidades y aspiraciones emprendedoras por parte de los individuos que impulsan la asignación de recursos a través de la creación y operación de nuevas empresas” (en línea). De acuerdo al Instituto, la mentalidad emprendedora está sujeta al estado de desarrollo en la que se encuentre un país.

Conforme al GEDI (2018), los países más emprendedores son los más desarrollados, entre ellos Estados Unidos, Canadá, Australia y las economías Europeas; estos países cuentan en un 80% con un ambiente institucional favorable al emprendimiento y sus economías cuentan con clasificación de alto riesgo. América Latina y el Caribe presentan un gran potencial para la actividad emprendedora. Este potencial es debido al crecimiento económico sostenido de muchos países de la región, un mejoramiento en los gobiernos y una población relativamente joven. Según el informe Chile lidera la región, ocupando el número 19 a nivel mundial por sus habilidades para emprender y su innovación de productos.

Venezuela, es un potencial para el desarrollo de emprendedores, representando un 15,4 % de la población adulta entre 18 y 64 años, ocupada en generar nuevas iniciativas productivas (IESA, 2014). Los estudios del IESA, para ese año, señalaban que Venezuela era uno de los 8 países de la

región donde no existen diferencias significativas desde el punto de vista estadístico, entre los niveles de emprendimiento masculino y femenino. También informa con respecto al aspecto geográfico, que en el país, la región que ofrecía mayor actividad emprendedora era la centro occidental, representada por los estados Falcón, Lara, Portuguesa y Yaracuy. Igualmente en relación al nivel socioeconómico tanto en el estrato A y B como en el C y D, se evidenciaba el emprendimiento, logrando el estrato de mayores ingresos poder tener mayor disponibilidad para ser emprendedor por disponer de mayor capacidad para aprovechar oportunidades de invertir en nuevos proyectos que le generen mayor rentabilidad

En Venezuela, el estado Carabobo, ha sido tradicionalmente una región pujante, industrializada, con prosperidad económica, pero las puertas de sus empresas en los últimos años han venido en continuo cierre, debido al deterioro de la economía y su impacto en la industria manufacturera (CONINDUSTRIA, 2019). Esto ha implicado que muchos hombres y mujeres hayan perdido sus empleos, por lo que han tenido que buscar salidas por sus propios medios y esfuerzos para hacer frente a las dificultades. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE, 2016), últimas cifras reportadas, el desempleo en Venezuela para el mes de abril del año 2016 se ubicó en 7,3 %; y el sector informal de la economía en 39,7%. De esas cifras, un porcentaje significativo de informalidad y de personas sin trabajo corresponden a Carabobo.

Con respecto a la informalidad, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2018), continuo mostrando su preocupación por la existencia a nivel mundial de más de 2000 millones de trabajadores que se ganan la vida en la economía informal. Por lo que recomendó a los diferentes países la necesidad del desarrollo sostenible, el trabajo decente y transición de la economía informal a la formal.

Este reconocimiento de la transición de la economía informal a la economía formal es esencial para lograr un desarrollo inclusivo y conseguir trabajo decente para todos; y se refleja en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, específicamente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y en particular, el cumplimiento de la Meta 8.3. Esta

meta apunta a promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas y la creación de empleo decente, y alienten la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras iniciativas.

En el estado Carabobo, la investigación se realizó en los municipios Naguanagua, San Diego y Valencia. Siendo el centro de interés el emprendimiento ejercido por las mujeres de los mencionados municipios. Dentro de la región, las mujeres realizan todo tipo de emprendimiento con sus propios medios y esfuerzo, algunas activando sus propias empresas o manteniendo con dificultades las ya existentes, haciendo frente a diferentes obstáculos, con la finalidad de poder proteger y mantener a su familia; y hacer sus aportes a la comunidad y al país. Son mujeres que a través de proyectos propios pueden generar riqueza y dar respuestas urgentes a la satisfacción sus necesidades y las de su entorno.

Mujeres emprendedoras, vivencias, hallazgos y significaciones

Se indican algunas vivencias, prácticas, percepciones, inquietudes, acciones humanas, valoraciones, experiencias, hallazgos y significaciones de las mujeres emprendedoras, entrevistadas en el estado Carabobo, Venezuela.

Vivencias en el municipio Naguanagua

Informante 1

Empecé con mi negocio, utilizando mis prestaciones.... me retire del trabajo después de pensarlo mucho, sentía que el pago era simbólico...compre unas máquinas...ahora tengo un negocio familiar de venta de agua potable...la competencia es grande....otras personas están haciendo lo mismo....pero la gente necesita agua....tenemos una persona contratada....por los momentos nos arreglamos....

Informante 2

Mi esposo y yo tenemos desde hace 15 años un negocio de charcutería..... hicimos un local en casa de mi suegra....tenemos los papeles en regla....yo soy la encargada del negocio porque mi esposo tiene otras fuentes de ingreso....nos va bien....pero trabajo duro....tengo bastante clientela....la gente

ahorita lo que busca es comida....hemos tenido altos y bajos....este negocio y el de mi esposo permite mantener a la familia y dar un servicio a la comunidad....yo me siento una mujer emprendedora....siempre he procurado tener mi negocio....aunque también me toca cuidar a mis suegros y a mi papá, todos mayores de 80 años....

Informante 3

Soy licenciada en comunicación social, pero no logre un buen empleo.... hoy estoy dedicada junto con mi mamá a la elaboración de accesorios femeninos.... mi negocio consiste en diseñar y elaborar accesorios como zarcillos, collares, pulseras....también comprar y vender carteras, bolsos, maquillajes, muchas cosas.... tengo mi negocio en un local en casa de mi mamá.... tengo mis papeles en regla.... estoy haciendo un curso de diseñadora para mejorar mi proyecto....quiero seguir avanzando....

Informante 4

Tengo una situación difícil.... por los problemas de transporte faltaba mucho al trabajo y me despidieron....por la televisión veo programas de emprendimiento...eso lo ayuda a uno.... para ayudarme, yo compro y vendo algunas cosas como harina, arroz, pasta refrescos, chucherías....pero no tengo idea de comenzar un emprendimiento. no sé si sirva para eso....debo capacitarme, pero no sé cómo comenzar un negocio....lo que hago lo veo muy casero.... creo que necesitaría mucho dinero para abrir un negocio....quiero hacer algo pero desde mi casa....estoy embarazada....

Vivencias en el municipio San Diego

Informante 5

Yo conozco lo que es emprendimiento y a eso me dedico...como mis fortalezas están en la tecnología... soy freelance....que quiere decir que soy trabajadora independiente, autónoma....modalidad en línea.... ofrezco servicios a terceros....realizando transcripción y edición de libros, entrevistas, cursos, tesis, partituras....yo me he aventurado en todo tipo de emprendimiento y de trabajos a destajo...hoy día todos tenemos problemas por la baja calidad de vida.... pero por lo menos me sirve para mantener algunos gastos....trabajo en mi casa....

Informante 6

A pesar de que soy jubilada, tengo mi ingreso de jubilación, cobro pensión del seguro, recibo remesas del exterior y trabajo en la universidad.... eso solo me alcanza para comprar algunos alimentos....tuve que pensar y planificar....que otra cosa hacia....entonces hice algunas reformas a mi casa y transforme parte de la misma en dos anexos....ahora presto servicios de residencia a estudiantes femeninas....con este emprendimiento me siento más holgada para mis gastos, me siento satisfecha, estable, sin estrés....gran cantidad de propietarios han hecho reformas a su casa y han construido anexos para los estudiantes....en el municipio existen dos universidades privadas y los estudiantes que viven fuera del estado Carabobo necesitan residencia....creo que es una forma de emprendimiento....muchos propietarios cobran en dólares....aunque para todas las personas hay desmejora en la calidad de vida....

Informante 7

Mi emprendimiento es este abasto....víveres de todo tipo y charcutería....tengo 5 años con el negocio....vendo diversidad de productos....me va bien....tengo bastante clientela....siempre me ha gustado tener dinero para mis gastos, los de mi familia y para viajar....mis hijos están en Chile....trabajo bastante....desde el año pasado han proliferado los negocios de este tipo....uno vende porque la mayor preocupación de la gente es la comida....la gente lo que quiere es hacer su empresa, aunque sea pequeña....tengo dos empleadas....considero que esta es una microempresa....tengo todos mis papeles en regla....siento que colaboro con la gente al facilitarle los alimentos....tengo buenos precios....en el municipio la gente ha dejado los trabajos de 15 y ultimo y ha creado sus propias empresas de todo tipo....hay que vivir....

Informante 8

Yo tenía una peluquería, primero en la esmeralda....luego en el Morro....pero por la situación del país me vine abajo... y como mi esposo no quería que siguiera trabajando, entregue el local....comencé a trabajar en mi casa y así podía atender a los niños.... me alcanzaba para los gastos....pero todas mis clientes se fueron del país....como me gusta la costura y tengo creatividad, comencé a hacerle la ropa a mis hijos....estudie un año costura y me perfeccione...todavía sigo estudiando costura a mayores niveles....esto me ha servido para comenzar un nuevo emprendimiento....creo yo que es un emprendimiento....ahora tengo dos máquinas de coser y una ayudante....ahora diseño y confecciono a mas clientas.... estoy buscando un local aquí en el municipio, para salir de la casa y seguir avanzando....mi trabajo me da felicidad y tranquilidad.

Vivencias en el municipio Valencia

Informante 9

Este negocio es una ferretería....lo tengo desde hace 25 años....pero ha decaído mucho....antes tenía 4 empleados, ahora no tengo ninguno....yo lo atiendo personalmente....antes tenía cualquier cantidad de artículos....ahora tengo menos....muchas empresas importantes se han ido del país como la Pavco que vendía todo en tuberías....también se fue la Cistino que me vendía enchufes, timbres, apagadores, reguladores....los negocios que tiene más demanda por esta avenida son los de comida y de bebidas alcohólicas....aunque el licor esta incomparable la gente lo compra....venga Ud. el viernes en la tarde para que vea como está la gente comprando aguardiente, cerveza....todo el mundo ha puesto negocios grandes o chiquitos de venta de víveres....también hay nuevos abastos....los locales que antes eran de zapatería, ahora son abastos y carnicerías.

Informante 10

Este negocio mi esposo y yo lo tenemos hace más de 20 años...desde que compramos el local en este centro comercial.....nos hemos dedicado a la venta de ropa de damas, caballeros, niños, accesorio

de damas, caballeros, calzados, y otras cosas....tenemos otro negocio en otro local....este lo atiendo yo y el otro mi esposo y mi hija....la administración la lleva mi esposo....antes teníamos en este negocio 5 trabajadores...esta crisis me ha llevado a no tener ninguno....el negocio ha decaído de un 100% a un 10%....los negocios que más están dando son los de venta de comida, víveres....todos tenemos que comprar para comer....también se ve bastante los que prestan servicios con las plantas purificadoras de agua....considero que la calidad de vida ha bajado....lo que pasa que uno con los años ha ahorrado algo....en este momentos apostamos a nuestro país.....todavía no hemos cerrado la santa maría.

Informante 11

Como docente, estoy clara en los conceptos de empoderamiento y emprendimiento....yo al salir jubilada ya tenía planificado mis nuevas actividades....mi emprendimiento esta dirigido a los jóvenes....los enseño a amar la investigación....les enseño a conocer los procesos de la investigación y como hacer los experimentos... que vean la investigación como un proceso social natural....también doy tareas dirigidas, a través de técnicas de enseñanza aprendizaje... observancia de videos, películas....el acompañamiento de los jóvenes culmina con una feria científica que es donde ellos presentan los resultados de esa investigación....este emprendimiento me aporta ingresos significativos que cobro en dólares....percibo que con el emprendimiento tenemos nuevas oportunidades, nuevos incentivos, y estamos cooperando con la comunidad....en mi caso con los jóvenes.

Informante 12

Debido a la situación económica que existe en Venezuela a muchos nos ha tocado buscar nuevas alternativas de ingresos....a pesar de ser empleada en una institución financiera, el salario allí no me alcanza para cubrir las necesidades básicas....por eso soy emprendedora desde hace tiempo....al principio vendía todo tipo de alimentos....luego poco a poco he ido tomando experienciasiempre he usado mis redes sociales para dar a conocer lo que vendo ...actualmente estoy registrando mi empresa de multicomercio....donde voy a ofrecer variedad de productos a más personasya lleve los documentos para reservar el nombre y luego hacer el registro....pero tengo una noticia poco alentadora....a partir del lunes 15 de julio, las autoridades (SAREN) aumentaron el monto mínimo

de capital para crear una empresa....cada rubro tiene un precio diferente....mi intención es siempre ir buscando alternativas que me ayuden a crecer mi negocio....pienso que con mi negocio ayudo a otras personas....

Hallazgos y significaciones

Los testimonios obtenidos muestran evidencias de que ante dificultades como retiro del trabajo formal, inequidad laboral, subsistencia ante un salario mínimo, dificultad para conseguir empleo, insuficiencia de ingresos, necesidad de manutención de la familia, necesidad de ocupar tiempo libre, las mujeres tienen iniciativas propias y han desarrollado proyectos productivos, unos pequeños otros más grandes, con la finalidad de solventar sus gastos propios y la de su familia.

Las mujeres del estado Carabobo, ante la situación de dificultades económicas, sociales laborales, políticas, que afectan al país, ven la necesidad de empoderarse y ser protagonistas de su destino. Han tomado conciencia y tenido que reconocer sus fortalezas y debilidades; y lo indispensable de obtener un ingreso que le permitan vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales que son derechos consagrados en la Constitución de la República bolivariana de Venezuela (1999). El reconocimiento de sus derechos es una de las primeras estrategias de empoderarse, porque al conocer estos derechos, ve la necesidad de potenciar su participación en el logro de los mismos y buscar pasos positivos para su protagonismo.

De sus propios relatos se visibiliza el rol protagónico que están adquiriendo al sentirse con mayor autonomía e independencia, cuando a pesar de las dificultades e inequidades, tienen iniciativas propias hacia el emprendimiento; y han desarrollado proyectos socio-productivos, con la finalidad de fortalecer sus propios recursos y mejorar su calidad de vida.

De las experiencias reportadas se visualiza que no todos los negocios o emprendimientos llegan a feliz término. Hay microempresas que lograron mantenerse por muchos años, pero hoy día se observa que por la situación del país, algunas de estas empresas que ya estaban establecidas han decaído a lo largo del tiempo. De ser generadoras de empleo y tener varios trabajadores, hubo necesidad de despedirlos, quedando al frente del negocio solo la dueña. A su vez, es de hacer notar que nuevas

microempresas están emergiendo. Surge también la trabajadora independiente que es emprendedora, sin registro y sin local, trabaja desde su casa como es el caso del emprendimiento de marketing digital.

Con respecto a la generación de empleo, las experiencias revelan que algunas emprendedoras solo han podido ofrecer uno o dos empleos, lo que podría ser indicativo que las iniciativas sean catalogadas como de microempresas. A su vez, es de observancia que entre los empleados siempre está un familiar. También es de notar que la mujer al seguir una posición activa y de protagonismo, ya no se queda en el espacio privado de su casa. Aunque hay entrevistadas que manifestaron la necesidad de trabajar en la casa por la atención y cuidado de los niños, quieren iniciar un emprendimiento, pero no tienen idea de cómo comenzar y desean capacitarse.

Hay variedad de negocios en la que se dedican las mujeres emprendedoras, pero hay la percepción y afirmación en otras, que la mayoría de los nuevos negocios están relacionado con los sectores de alimentos y manufactura. Hay que indicar también que no todas, pero si algunas tienen sus negocios formalizados, con los papeles en regla y pagando sus impuestos, lo que les proporciona mayor tranquilidad.

Los testimonios reportan evidencias de que también existen mujeres, dedicadas solo al hogar y quehaceres domésticos; y para ayudar a la economía familiar compran y venden algunos productos. Estas mujeres presentan dudas acerca de lo que es empoderamiento y emprendimiento, a su vez con inexperiencia para reconocer sus debilidades y fortalezas, desconocimiento de los talentos que poseen y desinformadas de como registrar un negocio; por lo que se considera indispensable visibilizar también a estas mujeres con carencias económicas y de formación. En este orden de ideas también se evidencian mujeres que son emprendedoras, pero que también deben utilizar su tiempo para el cuidado de ancianos y actividades del hogar, reconociendo que tienen mayor carga de trabajo.

La dependencia económica en que se han mantenido algunas mujeres sirve para reforzar la opresión y sumisión. Su contribución a la economía familiar, muchas veces es vista como una ayuda al marido, quedando poco visible el aporte económico que hace tanto como emprendedora en un determinado negocio como su trabajo en el hogar. De acuerdo a Nuño (2008), la incorporación de las mujeres al espacio público se ha visto acompañada de una resistencia al cambio del hombre con

respecto a su rol productivo, por lo que las responsabilidades domésticas siguen siendo de obligatorio cumplimiento por parte de las mujeres, formando parte de su esfera privada, mientras el espacio público va a ser considerado como el ámbito natural de los varones.

La perspectiva de género en relación al trabajo posibilita identificar la inserción laboral diferencial de hombres y mujeres, a través de las tareas y actividades que realizan generando una discusión acerca del trabajo productivo y reproductivo (Acevedo, 2005). La mujer al realizar el trabajo productivo, como es el caso de ser emprendedora socio-productiva, incursiona en el espacio público en el cual hay un entramado de relaciones laborales; pero la mujer al tener que desplegar energías y acciones dedicadas a la procreación de los hijos y a los deberes domésticos, se ubica en trabajo reproductivo, el cual al no ser remunerado y poco valorizado, la coloca en una situación de inequidad, prevaleciendo una visión segmentada y fragmentada del trabajo femenino, colocándola como mujer trabajadora en esferas separadas de lo público y lo privado, lo que amplía la brecha entre la participación masculina y femenina en el mercado de trabajo.

Conclusiones

El empoderamiento permite a las mujeres que están ubicadas en un contexto en desventaja por las barreras estructurales de género, reforzar sus capacidades, aumentar su potencial, participación y protagonismo, con el fin de alcanzar igualdad en la toma de decisiones, acceso a los recursos y al reconocimiento. En ese sentido la mujer empoderada se sensibiliza y adquiere conciencia reconociendo sus debilidades y sus fortalezas, con la finalidad de mejorar su situación económica, social, laboral, política, tanto en el plano individual como colectivo y lograr asumir una vida autónoma de creación y transformación.

Hay que puntualizar que existen mujeres con dudas acerca de lo que es empoderamiento y emprendimiento, a su vez con inexperiencia para reconocer sus debilidades y fortalezas, desconocimiento de los talentos que poseen y desinformadas de como registrar un negocio, por lo que se considera indispensable visibilizar también a estas mujeres con carencias económicas y de formación. Es prioritario orientarlas para que identifiquen sus competencias y talentos. Una forma podría ser a través de charlas y cursos de capacitación para que emprendan desde el hogar. Hay la

necesidad que se capaciten en un oficio y conocimiento del mercado, reciban charlas motivacionales de empoderamiento y emprendimiento, para que descubran sus potencialidades, fortalezcan su conocimiento.

Para el año 2020, se cumplirá 25 años desde que la Plataforma de Acción de Beijing estableció el derecho y la necesidad que tienen las mujeres de participación igualitaria en todas las esferas de la vida, tanto en público como en privado. Esto ha sido reforzado a través de diferentes congresos mundiales. Sumado a la agenda 2030 de la ONU (2015), quién tiene entre sus objetivos: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (objetivo nro.5). A pesar de los progresos, en muchos países hay obstáculos relacionados con la legislación y la cultura, impidiendo la participación igualitaria de las mujeres y las niñas; en otros países el proceso ha sido de poca urgencia. A la fecha de hoy, inicios del segundo semestre del año 2019, ningún país puede atribuirse el haber alcanzado la igualdad de género. Las mujeres siguen siendo vulneradas, insuficientemente valoradas, irrespetadas en sus derechos que le son propios, con doble y triple carga de trabajo.

Aunque el trabajo, fue direccionado hacia el empoderamiento y emprendimiento de la mujer por su situación de mayor vulnerabilidad, hay que precisar que igualdad de género se refiere a iguales derechos, responsabilidades, oportunidades, trato y valoración de mujeres y hombres tanto en los puestos de trabajo y en las empresas, como en el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Dar una mirada al género es asegurarse que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de éxito en la vida y en los negocios. Todas las personas deben ser tratadas con dignidad y se les debe permitir desarrollar todo su potencial para asegurarles mayor calidad de vida. La igualdad de género incluye los mismos derechos humanos y laborales; igual valor y distribución justa de responsabilidades y oportunidades, carga de trabajo, toma de decisiones e ingreso, entre otros. (Delgado de Smith, 2012) (Tovar, 2018)

Referencias bibliográficas

Acevedo, Doris (2005). **Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y Reproducción.** En revista Venezolana de Estudios de la Mujer, volumen 10, nro. 24, CEM. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela

Barquin, Carmen (2016). **El empoderamiento VS. El emprendimiento de las**

mujeres. Fuente: <https://www.enpiezascoaching.com/autoconocimiento/el-empoderamiento-vs-el-emprendimiento-de-las-mujeres/> (Consultado 18-04-2019)

Cingliani, María (2016). **El empoderamiento económico de las mujeres a través de los emprendimientos como oportunidad de desarrollo.** Fuente: <https://www.eoi.es/el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-a-traves-de-los-emprendimientos-como-oportunidad-de-desarrollo/> (Consultado 20-04-2019)

Conindustria (2019) **Encuesta de coyuntura industrial.** Fuente: www.conindustria.org/sección/ (Consultado 18-06-2019)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta oficial de la República de Venezuela**, 36860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999

Cook, T.D Y Reichardt Ch.S. (2000). **Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.** Ediciones Morata. Madrid

Corbetta, Piergiorgio (2003). **Metodología y Técnicas de investigación social.** Editorial Mc Graw Hill. España

Delgado de Smith, Yamile (2012). **Tipología de violencia y regulación en Venezuela.** En Delgado de Smith, Yamile y González María Cristina (Coordinadoras). En *Mujeres en el mundo: sexualidad, violencia, ciudadanía, historia, migración y trabajo.* (Pp.121-133). Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

Delgado de Smith, Yamile (2013). **La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas.** Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Instituto de Estudios Superiores (2014). **Emprendimiento venezolano.** Fuente: <http://www.iesa.edu.ve/inicio/2014-marzo-31/1774=emprendimiento-venezolano-> (Consultado 25-04-2019)

Instituto Global De Emprendimiento (2018) **Índice global de emprendimiento 2018.** Fuente: www.competitividad.org.do/indice-global-de-emprendimiento-2018/ (Consulta 20-04-2019)

Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores Y Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela nro. 6076.** Extraordinario 07 de Mayo de 2012

Martínez, Miguel (2007). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Métodos hermenéuticos. Métodos fenomenológicos. Métodos etnográficos.** Editorial Trillas. México

Nuño, Laura (2008). **La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo.** Universidad Complutense. Madrid. España

- ONU MUJERES (2018). **Conferencias mundiales sobre la mujer.** Fuente: www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/Word-conference-onwomen. (Consultado 15-04-2019)
- ONU MUJERES (2018). **Hacer la promesa realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible.** Fuente: <http://www.unwomen.org/sections/library/publications/2018/2030-agenda>. (Consultado 17-04-2019)
- Organización De Las Naciones Unidas (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Fuente: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. (Consultado 25-10-2018)
- Organización De Las Naciones Unidas (2015). **Objetivos del desarrollo sostenible.** Fuente: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>. (Consultado 12-02-2018)
- Organización De Las Naciones Unidas (2016). **Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> (Consultado 16-06-2019)
- Organización Internacional Del Trabajo (2018) **Mujeres y hombres en la economía informal. Un panorama estadístico.** Fuente: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wc_635149.pdf. (Consultado 05-06-2019)
- Pérez, Julián (2017). **El empoderamiento.** Fuente: <https://definición.de/empoderamiento/> (Consultado 13-04-2019)
- Schuler, Margaret (2016). **Statement.** Fuente: <https://www.wvi.org/ethiopia/statement-margaret-schuler-national-director-world-vision-ethiopia-love-harvest-event>. (Consultado 13-04-2019)
- Tovar, Belkis (2018). **Situación laboral y calidad de vida de las mujeres trabajadoras en la economía informal en el estado Carabobo.** En Delgado de Smith, Yamile; Hamidian, Benito y Aranguren, Williams (Compiladores). En Estudios de género. Tejiendo redes para el desarrollo sostenible. (Pp.54-64) Ediciones Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

GERENCIA DE PROTECCIÓN

Carmen Mariella Parrella Calderón
cparrella@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

Abordar las necesidades en la gerencia invoca el convencimiento en el hecho que el trabajo aparece inexorablemente atado al hombre y sus acciones. La concepción que se ha tenido del hombre a través de los distintos enfoques organizacionales, han permitido estudiar sus pensamientos, desde la teoría de las relaciones humanas, hasta llegar al enfoque posmoderno, donde se integra la ontología del lenguaje. La gerencia de protección está atada a los valores del hombre, sus organizaciones y la importancia que en ella tenga la planificación por ser ésta un factor clave.

Palabras clave: Gerencia, protección, hombre, enfoques organizacionales

Recibido: 26/02/2019 Aceptado: 01/06/2019

MANAGEMENT OF PROTECTION

Carmen Mariella Parrella Calderón
cmparrella@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

Addressing needs in management invokes the conviction that work appears inexorably tied to man and his actions. The conception of man through the different organizational approaches has allowed the study of his thoughts, from the theory of human relations to the postmodern approach, where the ontology of language is integrated. Protection management is tied to the values of man, his organizations and the importance of planning as a key factor.

Keywords: Management, protection, man, organizational approaches

Received: 26/02/2019 Accepted: 01/06/2019

Introducción. Importancia del hombre

El hombre es, sin duda, un actor transformador de la realidad, con todo un conjunto de capacidades lingüísticas que le permita interpretar, comprender y modificar su comportamiento y las formas de gestionar varía. Delgado de Smith (2009:204) señala que en “la gestión de recursos humanos es posible encontrar que la misma es distinta en distintas regiones del mundo, evidenciando con ello la ausencia de fórmulas. Sin embargo, se reconoce como el centro de las preocupaciones la gente”.

En este mismo orden de ideas, existe un paradigma de la era de la conciencia posmoderna de la gerencia, basada en valores del hombre dentro de la organización implícita de sus acciones sociales, según Rey y Hernández (2008):

Los líderes visionarios están aprendiendo que la satisfacción de las necesidades humanas de su personal, el cuidado ambiental y la responsabilidad social, serán la clave para lograr aumentos de productividad y creatividad en el futuro. En consecuencia, esta nueva visión del negocio, les induce a realizar una profunda reevaluación de la cultura y los valores de sus organizaciones.

Este énfasis creciente sobre los valores se debe primordialmente a dos causas, en primer lugar, a un fuerte viraje sobre los supuestos subyacentes que gobiernan nuestra sociedad, que reconoce al hombre como el único recurso significativo, por encima de los factores tradicionales de producción y en segundo lugar, a la conexión causal entre las cuestiones sociales y ambientales mundiales y la filosofía empresarial. (p. 76)

El hombre está dotado –tiene esta opción– como un individuo inteligente, con pensamiento crítico e ideología que permita adaptarse a las nuevas realidades organizacionales; que actúe responsablemente y que sea competente en las diferentes áreas a nivel académico, capaz de aplicar estrategias y procedimientos propios de la gerencia y principalmente; en el caso que nos ocupa, la gerencia de protección.

Movimiento humanista

En la teoría de las relaciones humanas, la ideología de Mary Parker a principios del siglo XX, constituye un aporte importante al movimiento humanista, por la contribución que hace a la consideración del hombre como un individuo interdependiente y con principios éticos, sin embargo, su pensamiento fue dejado de lado, hasta que en 1927 cuando Elton Mayo a través del famoso experimento de Hawthorne establece nuevamente la necesidad de considerar el factor humano como aspecto esencial de las organizaciones.

A través de la citada investigación Mayo analizó la relación de la productividad con las condiciones físicas y ambientales (iluminación, higiene, ruido, reducción de jornada), encontrando una significativa influencia de variables psicológicas (integración social, grupos informales, relaciones humanas) sobre el rendimiento de los trabajadores; aspectos que habían sido ignorados hasta ese momento.

Mayo (1933), se dedicó a estudiar los problemas humanos, sociales y económicos presentados como consecuencia del desarrollo industrial. Su preocupación se centró en el hecho que, mientras la eficiencia económica aumentaba considerablemente, la capacidad humana para el trabajo no lograba el mismo nivel de desarrollo, planteando como solución a este problema una nueva noción de las relaciones humanas en las organizaciones para recuperar el sentido de cooperación, perdido por la aplicación de métodos de trabajo orientados hacia la eficiencia y al individualismo, generando el conflicto social de la época industrial. Estas teorías son de relevancia porque permite entender la evolución del hombre emprendedor, hasta llegar a la gerencia.

Es de indicar que se han gestado transformaciones en el hombre así como en las organizaciones a lo largo del tiempo. Al respecto es interesante lo que expresa Nieves (2009) al señalar que:

Los cambios trascendentales que se están gestando en el entorno de las organizaciones obligan a dejar a un lado gran parte de los principios que han regido el comportamiento de las organizaciones. Acá hay una invitación a pensar nuevas formas que permitan comprender la evolución del hombre

empresario que seguramente lo vincula a su capacidad de gerenciar. (p. 221).

La teoría estructuralista de la administración conocida como la teoría clásica de la administración, centrada en el trabajo con una visión mecanizada, aunada a la teoría de las relaciones humanas, hacen énfasis en el estudio del hombre dentro de las organizaciones. De tal situación, emerge la teoría estructuralista a partir de la década de los 50 con una orientación hacia la sociología organizacional, que perseguía fundamentalmente interrelacionar a las organizaciones con su ambiente externo, caracterizado por la interdependencia existente entre ellas. Es por ello, que se considera un conjunto de elementos que complementen y optimicen los procesos que organizan y modifican una función bajo determinada relación. Así mismo, el estructuralismo destaca la figura del hombre organizacional, caracterizándolo como capaz de participar simultáneamente en varias organizaciones, flexible y tolerante ante los cambios y frustraciones, se adapta al trabajo rutinario; características que son fundamentales para un gerente.

La teoría de los sistemas del siglo XX

Comienza a darle importancia al enfoque sistémico, cuyas bases se sustentan en la Teoría General de los Sistemas (TGS), surgida como el resultado de las investigaciones realizadas por el biólogo alemán Ludwig Bertalanfy entre 1950 y 1968, el cual considera que las propiedades de un sistema no pueden describirse en forma separada, sino que su comprensión sólo puede lograrse cuando se les estudia globalmente, involucrando la interdependencia entre sus partes. La teoría general de los sistemas, se basa en tres premisas básicas como son:

- 1) Los sistemas pertenecen a otro mayor, por lo tanto siempre están dentro de otro sistema;
- 2) Los sistemas están en constante interacción con su ambiente, por consiguiente son abiertos; y
- 3) Según como esté estructurado el sistema, éste realizará sus funciones.

Dando lugar a tres principios en los que se fundamenta:

- a) expansionismo, afirma que los sistemas dependen de su relación con el todo mayor que lo contiene;
- b) pensamiento sintético, los fenómenos son partes de un sistema mayor y se explican en función del rol que desempeñan dentro del sistema; y
- c) teleología, explica el comportamiento de los fenómenos por lo que producen o por lo que es su propósito producir, tratando de comprender las relaciones entre las diversas variables que interactúan dentro de un campo de acción.

Importancia del enfoque

Radica en la incorporación de una visión global para estudiar los fenómenos, permitiendo ver el todo y no cada una de sus partes por separado, para lograr descubrir ese emergente sistémico de la incorporación del hombre en la gerencia. Al proponer un análisis y reflexión de las relaciones interpersonales que permita la integración para el desempeño de metodologías y enseñanzas, como elementos que contribuyan a la capacitación del hombre en las instituciones de educación superior, señala Rojas (2012):

El desarrollo de la dimensión valorativa y axiológica del ser humano está implícito en la educación formal, informal y familiar. Constituye una tarea ineludible y que otras aéreas, igualmente, la asuma con prioridad, tales como la intelectual, artístico, cultural y social, por citar algunos (p. 167).

La teoría de la postmodernidad a la hora de referirse a esta teoría, esta se presenta como una de las dificultades del hecho que no existe una clara definición sobre ella, debido fundamentalmente a que se encuentra inmersa en una realidad cambiante que dificulta asumir una definición precisa de la misma, así como también, la falta de teorías validas que permitan estudiar con amplitud todos los hechos que se van dando a lo largo de este proceso. Por otra parte, la comprensión del mundo desde

una visión relativista ha permitido estudiar al hombre desde su esencia como ser humano y ver la realidad como algo inherente a él.

Estas teorías, se relacionan desde el origen del hombre como producto social, hasta la inserción en el área profesional de la gerencia, permitiendo conocer como a lo largo de la historia emerge al mundo de las organizaciones y el cómo deberá enfrentar todos los retos, presiones y amenazas, con individuos capacitados, con pensamientos críticos, con valores éticos, que deban saber cómo adecuar y adaptar las nuevas variables tecnológicas, la globalización y la competencia. Por lo tanto, el hombre deberá concebirse como un actor transformador de la realidad, con todo un conjunto de capacidades que le permita interpretar, comprender y modificar su esencia para dirigir, planificar, ejecutar, controlar y organizar en la gerencia de protección industrial.

Seguridad y para la protección industrial

Es necesario dar algunas definiciones que permitan relacionar las diversas concepciones aplicadas en el marco de la protección industrial; esta realidad hace que el tema de la gerencia de protección, como planificación, tenga vital importancia en la adecuada función gerencial, resultando necesario para el desarrollo del siguiente trabajo de investigación. Es importante señalar que para González (2010) no existe una palabra que permita hacer una distinción entre la seguridad industrial y la seguridad física, siendo que ambos a pesar de ser conceptos que suelen cruzarse en algunas de sus funciones, tienen una razón de ser y objetivos diferentes. En el idioma inglés, por el contrario, estos conceptos son manejados por dos palabras: *safety* y *security*. El término *safety* se refiere a los medios y procedimientos que ayuden a garantizar la seguridad de los trabajadores de una organización ante aquellos riesgos implícitos a sus labores y ambiente de trabajo, a través de identificar, evaluar y controlar aquellos factores de riesgo ambientales presentes en el medio de trabajo causantes de los accidentes de trabajo (seguridad industrial).

Por su parte, el concepto *security* aborda aspectos que conciernen de lo que entendemos por seguridad física o lo que comúnmente se llama protección, el cual hace referencia a todos aquellos mecanismos (generalmente de disuasión, prevención, detección y reacción) destinados a proteger

físicamente cualquier recurso de un sistema u objeto determinado. La seguridad física, como sistema, hace referencia a todos aquellos elementos (generalmente de disuasión, prevención, detección y reacción) que tienen por objetivo común el resguardar físicamente la seguridad patrimonial o de activos estratégicos de las personas, comunidades y organizaciones. Estos elementos van desde actividades humanas, uso de tecnologías, normas, procedimientos y mecanismos de control, los cuales tienen la finalidad de proteger y responder ante amenazas físicas (producidas tanto por el hombre como por la naturaleza: desastres naturales, incendios, inundaciones, amenazas ocasionadas involuntariamente por personas, acciones hostiles deliberadas, robo, sabotaje, etc.) que atenten contra la organización, para permitir de esta forma reducir las pérdidas potenciales asociadas a los riesgos existentes, aumentar su capacidad de supervivencia y mantener la continuidad operacional.

El enfoque de seguridad

En base a lo planteado en el segmento anterior, el enfoque de seguridad posee la característica de estudiar las organizaciones con el objetivo de realizar un plan de manejo del riesgo en el patrimonio de bienes tangibles, por ende, se hace necesario, realizar un diagnóstico basado en la identificación, valoración y priorización de los riesgos, mediante el uso de la información existente en registros históricos y estadística, generados por la dirección de administración de bienes tangibles patrimoniales de la institución universitaria que, han podido enfrentar y sobrevivir a todo tipo de amenazas fundidas en la estructura misma de las organizaciones con inteligencia y las herramientas actualizadas y apropiadas. En este orden de ideas, según Ray (2017):

La seguridad es una profesión de servicio y entrega; donde la realidad nos obliga a todos los responsables de la seguridad en las organizaciones a levantarnos sobre viejos paradigmas y nuevas amenazas para entregar resultados sobresalientes. Estos resultados deberán traducirse en asegurar ingresos, reducir pérdidas, garantizar la integridad y disponibilidad de los activos de información, custodiar la reputación y aumentar la confiabilidad de los sistemas de protección y respuesta a incidentes. Lo mínimo que podemos pensar cuando entendemos lo que el mundo espera de “la gente de seguridad” es que estamos ante un reto de magnitudes colosales y más que ayuda, necesitamos un marco referencial sobre el cual podamos construir la seguridad de los nuevos paradigmas. Un primer paso para aproximarse a la nueva

seguridad es observando muy bien la realidad, buscar patrones e identificar tendencias. En este nivel podríamos decir que las organizaciones hoy incorporan o desean incorporar atributos tales como:

- combinar en las proporciones adecuadas el talento humano y la tecnología
- generar valor en todos sus procesos
- aprender de los errores y hacerse más eficientes
- convertir la data en información útil y productiva
- formar más integralmente a su gente
- ser resilientes
- identificar los pequeños detalles que hacen grandes diferencias
- correlacionar eventos aparentemente aislados y descifrar patrones ocultos
- ser capaces de leer las tendencias y hacer ajustes oportunos para mantenerse dentro de la “zona de control”
- construir una cultura organizacional fuerte donde todos se vean identificados y proyectados. (s/p.)

Protección de los bienes audiovisuales

Al especificar el control para la protección de los bienes audiovisuales tomados en cuenta por el personal involucrado; es importante resaltar los siguientes elementos: físico-tecnológicos (dispositivos para control de acceso, circuitos cerrados de televisión, barreras y alarmas perimetrales y centros de mando); humanos (operadores, administradores, vigilantes); y de gestión (normas, procedimientos, convenios, etc.), los cuales trabajan directamente sobre las vulnerabilidades de la institución a proteger.

La protección física variará considerablemente según las directrices llevadas a cabo por el personal a cargo del resguardo de dichos equipos. Sin embargo, es menester, que se apliquen a nivel general los conceptos de asegurar áreas, controlar perímetros, controlar las entradas físicas e implantar equipamientos de seguridad. Se puede entonces generalizar los aspectos que debe cubrir la protección, pero no se puede generalizar la aplicación de estos. Los equipos audiovisuales son bienes tangibles, las instalaciones físicas, equipo, personal y material de comunicación; son los aspectos físicos que el personal y usuario perciben en el área de postgrado, cómo una empresa de enseñanza al momento de ofrecer sus servicios de una forma directa que suministran a los participantes un servicio como material de apoyo, facilidad de acceso al uso de tecnologías como computadores y/o equipos de proyección, que formaran parte integral del servicio ofrecido.

Aspectos a considerar

Se debe tener presente que los diferentes roles y actividades que se llevan a cabo en las diversas instalaciones, sean públicas o privadas, así como los ambientes que las rodean, nos conducen a pensar que ninguna norma de seguridad física puede ser extendida y aplicada universalmente a todas las instalaciones. Cada proyecto destinado a la selección de los elementos y cursos de acción para lograr salvaguardar los equipos audiovisuales, deberá ser producto de un estudio particular de dicho objeto.

Ahora bien, la conformación de un sistema de seguridad física (SSF) debe integrar aquellos aspectos que permitan garantizar un ambiente de seguridad: los recursos humanos y físico-tecnológicos disponibles, las políticas y normas que dan sustento legal y legitimidad de los procedimientos que definan y establezcan las actividades a realizar, y la información estratégica para la operación. De igual manera, se deben integrar elementos que si bien no forman parte directa de las tareas y funciones para garantizar la protección, sí afectan a esta debido a la interacción con los equipos a resguardo.

El entendimiento del cómo se relacionan estos elementos, y la afectación que tienen en la organización en su totalidad, permiten explotar de mejor forma los recursos e información disponibles. Aunado a un proceso de planeación que permita enfrentar proactivamente las amenazas.

Para ello es necesario coordinar un sistema pautando las líneas y acciones estratégicas, los elementos materiales, actividades substanciales de apoyo, procedimientos operativos, y elementos de evaluación y control.

Esto puede ser logrado a través de establecer un programa integral para la protección de los bienes audiovisuales, el cual deberá permitir coordinar las actividades de elementos encargados de proporcionar seguridad a través de especificar las acciones operativas en forma de procedimientos, establecer mecanismos de coordinación, y dotar de la información estratégica necesaria para dar apoyo a las actividades en torno a la protección de los bienes audiovisuales.

Las estructuras instrumentadas para desarrollar planes y programas de seguridad también varían de acuerdo con el nivel de los riesgos en la organización, y por lo tanto el grado de amenaza y vulnerabilidad que se presente como afectación, permite realizar un análisis de los recursos disponibles. Garrido (2013) señala la importancia de la administración de riesgo como:

Proceso mediante el cual, la dirección de una empresa u organización administra el amplio espectro de los riesgos a los cuales está expuesto, de acuerdo al nivel de riesgo al cual están dispuestos a exponerse según sus objetivos estratégicos.

Así, ya en el terreno del impacto de la TI sobre este tema, la evaluación de riesgos y vulnerabilidades ayuda a identificar y evaluar los riesgos operativos, poniendo énfasis en los activos de IT físicos y lógicos, pudiendo incluir una revisión de las instalaciones y la seguridad de los elementos lógicos y físicos. (s/p.)

Por lo tanto, se constituye un sistema de protección integrado a fin de que todas las personas que trabajan dentro del área de postgrado de una universidad venezolana, estén capacitadas para disuadir, retardar, detectar, responder y confrontar, lo que se requiere de dentro de esta disciplina; desde el enfoque estratégico que implica la planificación de actividades específicas de prevención y protección de las instalaciones universitarias, lugar en el cual, se conducirán los bienes patrimoniales como lo son los equipos audiovisuales. Es por ello, que una buena gerencia debe contener varios aspectos a saber y que se detallan a continuación:

Planificación: La planificación es fundamental para cualquier organización. Es necesario que toda organización planifique para alcanzar sus propósitos, objetivos y metas. Salinas (2008); argumenta la planificación:

Parte de definir o recordar el propósito de la organización de lo más general a lo más concreto (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos); busca establecer las formas particulares en que la organización actuará (Estrategias) para alcanzar esos propósitos; supone una toma de decisiones sobre las Actividades específicas que llevará a cabo, e incluye una propuesta sobre los Recursos que se emplearan en esas actividades. (p. 34)

De modo que, cualquiera sea la organización, la capacidad para conservar su poder competitivo y lograr altas tasas de crecimiento depende en gran parte de la planeación de sus actividades, y la adopción de estrategias adecuadas. Organización: La organización ayuda a suministrar los medios para que los administradores desempeñen sus puestos. Las actividades que se planean, ejecutan y controlan necesitan integrarse para que estas funciones administrativas puedan llevarse a cabo. Sin organización los administradores sencillamente no podrán ejercer su función. La organización es una función pre ejecutiva; mediante ella por sí mismo no se logra materialmente el objetivo, sino que se ponen en orden los esfuerzos y se formula el armazón adecuado y la posición relativa de las actividades que se habrán de desarrollar. Koontz (1994), afirma que:

A la organización se le considera aquí como un establecimiento de relaciones de autoridad con medidas encaminadas a lograr una coordinación estructural tanto vertical como horizontal, entre los cargos a quienes se ha asignado tareas especializadas para los objetivos de la empresa. (p. 195)

La organización se refiere al acto de organizar, integrar y estructurar los recursos y los órganos involucrados en el proceso de la función administrativa con miras al logro de objetivos bien definidos. Según Chiavenato (1999) la organización consiste en:

1. Dividir el trabajo, es decir, determinar las actividades para alcanzar los objetivos planeados.
2. Agrupar las actividades en una estructura lógica (departamentalización).
3. Designar a las personas para que las lleven a cabo (cargos y tareas).
4. Asignar los recursos necesarios.
5. Coordinar los esfuerzos.

Dirección: Su función se relaciona directamente con la manera de alcanzar los objetivos a través de las personas que conforman la organización. Es una función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores en todos los niveles de la empresa, y de sus respectivos subordinados. Implica orientar, ayudar a la ejecución, comunicar, liderar, motivar y

cumplir todos los procesos que sirven a los administradores para influir positivamente en sus subordinados, buscando que se involucren y trabajen en pro de los objetivos de la empresa.

Control: Es una función elemental, pues, aunque una organización cuente con una estructura adecuada y una dirección eficiente, la gerencia deberá interactuar mediante una metodología y un proceso entre lo realizado y lo ejecutado, lo previsto o estimado, ésta a su vez, permitirá la configuración de un diagnóstico con el fin de prever las recomendaciones necesarias para asegurarse dentro de las condiciones inicialmente establecidas en la ejecución de una actividad, tarea o proyecto.

Mantilla (2005:73) señala que: “El control es un conjunto de normas, procedimientos y técnicas a través de las cuales se mide y corrige el desempeño para asegurar la consecución de los objetivos...” De la definición señalada se desprende que el control es imprescindible para las actividades estructurales de la protección dentro de las instituciones universitarias en Venezuela. El control, precisamente evitaría un funcionamiento deficiente, el cual, permitiría medir y corregir el buen desempeño de los empleados administrativos, asegurándose de que los objetivos planeados se logren de manera razonable y satisfactoria.

El control de gestión requiere llevar a cabo la evaluación de la actuación y del resultado de cada departamento. Es por ello, la importancia del análisis y la administración de riesgos incluyendo, por tanto, la investigación e identificación de las fuentes de riesgo; la estimación de su probabilidad y evaluación de sus efectos; la planificación de estrategias y procedimientos de control de riesgos ante la presencia de incertidumbre. Dicha evaluación se realiza de forma preferente mediante la planificación respecto a los objetivos iniciales considerados en la protección. El análisis de riesgo debe estar vinculado con la estrategia de la dirección, la política establecida, la estructura organizativa de la institución universitaria y las responsabilidades específicas que se formulen.

Reflexiones finales

A fin de asegurar el proceso de planificación como objeto de la protección de equipos audiovisuales, en el caso que nos ocupa; se permita cumplir en lograr el estado de seguridad deseado, el cual garantice las mínimas pérdidas para la institución, es necesario llevar a cabo la planeación de las medidas de seguridad adecuadas con base en la evaluación de los riesgos de los procesos, así como del entorno o ambiente del área de postgrado.

Existe sin embargo, una serie de elementos a considerar dentro de esta planeación, conformada por una estructura de un director y personal administrativo; con un enfoque que les permita ser integrados en la labor de protección, para definir las responsabilidades dentro del recinto universitario, desde el resguardo de los equipos, como la salida de origen de los mismos hasta el destino a ser utilizados por quienes lo soliciten, así como también su permanencia en la institución.

Señala Lynn (2001), la planeación y operación de un sistema de protección, consta de tres fases o procesos. En el primer principio o fase se trata de determinar los objetivos; esto a través de entender la instalación, definir riesgos y posibles amenazas, identificar los posibles blancos (“*targets*”) o activos estratégicos, mediante regulaciones y la administración de riesgos. En la segunda etapa, se diseña el dispositivo (control e inventario), como la materialización y aplicación de las medidas de protección necesarias para reducir y controlar la vulnerabilidad del objeto a proteger. Esto a través de medidas físicas y administrativas. Finalmente, la tercera etapa, análisis y evaluación, se evalúa la efectividad del sistema a partir de una serie de herramientas como el análisis de riesgos y el análisis de neutralización.

A partir de una analogía con la planeación interactiva propuesta por Ackoff (2001), la primera etapa debe corresponder con la formulación de la problemática (*mess*), con ello se garantiza el entendimiento de la organización. Por su parte la etapa dos, corresponde a las etapas de planeación de fines, medios, recursos y el diseño de la implantación. Finalmente en la etapa tres, tiene una equivalencia a la etapa de diseño de controles propuesta por Ackoff (2001). Adicionalmente a lo explicado en estas etapas, es necesario contemplar que para el diseño de gerencia de protección se deben satisfacer ciertas cualidades, las cuales garanticen un enfoque integral que permitan un mejor

aprovechamiento de los recursos (humanos y materiales) y delimitación de las responsabilidades en el área de postgrado.

Referencias Bibliográficas

Delgado de Smith, Yamile (2009). **Gestión de Recursos Humanos** En: Delgado de Smith, Yamile y Christian Colombet (Coord.). Relaciones Industriales. Reflexiones Teóricas y Prácticas. Pp: 193-214. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Lynn, García Mary (2001). **The design and Evaluation of Physical Protection Systems**. Ed. Butterworth-Heinemann, USA.

Nieves, Irma (2009). **Evolución del Desarrollo Organizacional** En: Delgado de Smith, Yamile y Christian Colombet (Coord.). Relaciones Industriales. Reflexiones Teóricas y Prácticas. Pp: 215-242. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Rey de Polanco, Nerza y Hernández Gladys (2008). **Matriz de autodesarrollo en valores: Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional**. Revista Educación en Valores. Enero - Junio Vol. 1 N° 9.

Rojas, Belkis (2012). **Convivencia y Educación: Problemas y Soluciones Perspectivas Europea y Latinoamericana** En: Salvador Petró Gregóri (Coord.). Estrategias y Metodología en la Educación en Valores. Pp: 167-184. Universidad de Alicante. España.

MODELO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA APLICADO A LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL LA
CUMACA “DR. ALI BENAVIDES ZAPATA”

Ahyzquel Gavidia Mendoza
ahyzkel@hotmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito proponer un modelo de planificación estratégica aplicado a la Estación Experimental La Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata. El fin de ello es proponer estrategias que permitan que la unidad objeto de estudio, sea vista como una unidad estratégica de negocios. La investigación fue de campo y se realizó el diagnóstico en la Estación Experimental La Cumaca, en San Felipe, Estado Yaracuy, Venezuela, bajo la modalidad de proyecto factible. La población estuvo conformada por 18 personas. A través de la aplicación del instrumento se determinó, que en la Estación Experimental La Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata”, se permite el diseño de un modelo de planificación estratégica. Ello hace posible revisar, organizar, planificar, ejecutar y controlar las funciones administrativas y gerenciales de la unidad de producción, en virtud, de encaminarla hacia una unidad estratégica de negocios que permita auto gestionarse y crear alianzas estratégicas para su mejor funcionamiento.

Palabras clave: Planificación Estratégica, Unidad Estratégica de Negocios, Visión.

Recibido: 26/02/2019 Aceptado: 15/05/2019

MODEL OF STRATEGIC PLANNING APPLIED TO THE EXPERIMENTAL STATION
LA CUMACA "DR. ALI BENAVIDES ZAPATA"

Ahyzquel Gavidia Mendoza
ahyzkel@hotmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

The purpose of this research was to propose a strategic planning model applied to La Cumaca Experimental Station "Dr. Ali Benavides Zapata". The purpose is to propose strategies that allow the unit under study to be seen as a strategic business unit. The research was field research and the diagnosis was carried out at La Cumaca Experimental Station, in San Felipe, Yaracuy State, Venezuela, under the feasible project modality. Through the application of the instrument it was determined that in the Experimental Station La Cumaca "Dr. Ali Benavides Zapata", it allows the design of a strategic planning model. This makes it possible to review, organize, plan, execute and control the administrative and managerial functions of the production unit, in order to direct it towards a strategic business unit that allows self-management and the creation of strategic alliances for its better operation.

Keywords: Strategic Planning, Strategic Business Unit, Vision.

Received: 26/02/2019 Accepted: 15/05/2019

Introducción

La mayoría de las grandes empresas en el mundo han ido adaptándose a los cambios a medida que se manifiestan, el deseo de ser competitivas y mantenerse en un mercado globalizado, en donde cada segundo surge una nueva interrogante y los actores se hacen cada vez más exigentes, hace necesario adoptar herramientas gerenciales capaces de mantener su papel, su razón de ser, sin olvidar cual es el rumbo que desean seguir.

La globalización y los grandes cambios han permitido que las grandes empresas se reinventen y para ello han empleado una herramienta gerencial que se hizo sentir en el mundo empresarial en la década de los 80' y hoy se mantiene, y esta es conocida como Planificación Estratégica

Para el autor (Serna, 2001:51) destaca: “La Planificación Estratégica, es un proceso mediante el cual, una organización define su visión de largo plazo, y las estrategias para alcanzarlas a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxitos, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio”.

En este sentido, la planificación estratégica, se convierte en un elemento de apoyo al proceso de toma de decisiones en todas las áreas y niveles de la organización, contribuyendo a redefinir constantemente los objetivos institucionales y la misión de la organización.

De esta forma, a través de la planificación Estratégica las organizaciones pueden tomar las decisiones más acertadas en función de los que pretenden alcanzar y garantizar en gran medida el éxito de las mismas. De allí, la importancia que tiene la planificación como

herramienta gerencial en ésta era de cambios, que atraviesa el país. La PE, expone la conjunción de actividades en función a una visión y objetivos previamente establecidos con el fin de garantizar el desarrollo sostenido de una organización.

Todo ente productivo orienta sus logros a la satisfacción y optimización de los elementos que la conforman, en función a la adecuada sincronización de los factores tanto internos como externos: clientes o consumidores, proveedores y medio ambiente y a la aplicación de estrategias derivadas de una visión planificadora, de una gerencia con capacidad innovadora que pretenda elevar y mantener los niveles de competitividad.

En este sentido, surge la Gerencia Estratégica, como parte del proceso como un enfoque sistémico y objetivo para la toma de decisiones dentro de cualquier organización. En esencia, es un intento para erigir un cúmulo de información cualitativa y cuantitativa a objeto de realizar este proceso de forma efectiva. Como lo plantea (Drucker, 1985:42) “La tarea fundamental de la gerencia estratégica, consiste en pensar en la misión del negocio: o sea formularse la pregunta ¿Cuál es nuestro negocio y cuál deberá ser?; esto conduce a la fijación de objetivos, al desarrollo de estrategias, planes y a la toma de decisiones de hoy, para los resultados del mañana”

La premisa fundamental de la Gerencia Estratégica, consiste en el hecho de que la organización debe tratar de llevar a cabo estrategias dirigidas a maximizar los beneficios de las fortalezas así como las oportunidades a objeto de contrarrestar sus debilidades y amenazas. La planificación estratégica se convierte en el instrumento de la gerencia moderna con altísima utilidad en un mundo cada vez más dinámica y complejo que circunda a las organizaciones.

Tal es el caso de Japón, país pionero en desarrollar y aplicar estrategias de planificación como “mejoramiento continuo” y la “calidad total” dentro de sus empresas para adaptar y posicionar sus productos en un lugar privilegiado dentro del mercado nacional y regional, y donde importantes personalidades del mundos de los negocios entre los que destaca (Ohmae,

1996: 157), descrito como “Señor de la estrategia”, “ha señalado que el éxito de las organizaciones proviene de mentes brillantes, visionarias, audaces y creativas que unen esfuerzos para crear planes con un extraordinario impacto competitivo.”

En la actualidad, existen organizaciones gubernamentales y sin fines de lucro, que se alinean al proceso de planificación estratégica para reconvertir su negocio, en ellas se plantea la necesidad de analizar a fondo sus debilidades y transformarlas en oportunidades, y trabajar concatenadas con la misión y visión de la organización, en fin, a buscar una posición adecuada y obtener una ventaja competitiva con sus posibles competidores. Los pasos y procedimientos básicos de la dirección estratégica son aplicables, tanto a empresas públicas o privadas con o sin fines de lucro,

Dentro de este marco de ideas, se encuentra la Universidad Central de Venezuela, institución de formación clave para el país, con excelencia académica y centro de formación en atención a los objetivos claves de la Universidad, Investigación, Extensión y Docencia.

Es por ello que siendo la Facultad de Ciencias Veterinarias, dependencia adscrita a la Universidad Central de Venezuela, la cual tiene dentro de sus objetivos y funciones la formación académica y la misma cuenta con un grupo de Estaciones Experimentales, las cuales desarrollan la investigación, extensión y docencia, y entre ellas destaca la Estación Experimental La Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata”, en donde se desenvuelven actividades claves para la formación, y a su vez es un centro genético de ganado Brahman, donde se destacan tareas, tales como venta de sementales, subasta anual de ganado Brahman y venta de semovientes a matadero.

Para la investigación, la Estación Experimental La Cumaca, “Dr. Ali Benavides Zapata”, se encuentra adscrita a la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Central de Venezuela, ubicada en San Felipe, estado Yaracuy, en ella se desarrollan diversas actividades siendo la de mayor relevancia las propias de un centro genético, destinado a la reproducción de animales reproductores, cuyo fin es el mejoramiento de los rebaños

comerciales y su manejo debe estar orientado a maximizar la eficiencia reproductiva del propio rebaño y a la evaluación e identificación de los individuos con superioridad genética que pueda ser transmitida a su descendencia, y su base principal la constituye los criterios de los registros genealógicos.

En la actualidad, se observa que la Estación está funcionando administrativamente de una manera ineficiente, ya que no existe un aprovechamiento de sus ingresos propios, lo que hace que no posea recursos necesarios para su autofinanciamiento, de igual manera, no cumple con los objetivos esperados, por no contar con una adecuada planificación a nivel administrativo, no posee las herramientas necesarias para la consecución de los objetivos y metas de la organización, en ella se desprende que en la misma impera un clima de incertidumbre por los diversos cambios que atraviesa la Universidad, generando bajas en la productividad del personal y en muchos casos alta rotación, en cuanto a la realización de proyectos de investigación se desprende, que la carencia de recursos económicos impide la ejecución de los mismos, trayendo como consecuencias que la Estación labore bajo esquemas ortodoxos, de allí la importancia que reviste la investigación en relación al diagnóstico para el diseño de un modelo de Planificación Estratégica.

Aproximación teórica

La administración estratégica está basada en la organización, la cual ejecuta de manera organizada y sistemática las tareas que la gerencia realiza para guiar a la organización hacia un futuro estable. Este proceso de anticiparse a los cambios, propicia una plataforma para que los mismos sucedan, a su vez, permite que las organizaciones conozcan mejor sus procesos, sus competidores y ante todo su ventaja competitiva, la cual es la mejor estrategia en el mundo de los negocios, de allí que la planificación es vista, como el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción. En donde el autor (Gooddstein, 2000:49), define la planeación estratégica como “el proceso por el cual los miembros guías de una organización prevén su

futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlo”. Esta visión del estado futuro de la empresa señala la dirección en que se deben desplazar las empresas y la energía para comenzar ese desplazamiento.

Sin embargo, para alcanzar un proceso confiable y exitoso, es indispensable definir las estrategias del negocio y de acuerdo a la opinión de (Francés, 2001:27) “... La estrategia se refiere a la combinación de medios a emplear para alcanzar los objetivos, en presencia de incertidumbre”. Este es el caso, de la Universidad Central de Venezuela, específicamente la Estación Experimental La Cumaca “Dr Ali Benavides Zapata”, en donde el estado de incertidumbre se hace presente y no se planifica adecuadamente en función de las necesidades futuras, la EELC, solo cumple con los objetivos desde el punto de vista académico, y se ve imposibilitada por la ausencia de estrategias claras para la consecución de objetivos económicos, en función de lograr alianzas estratégicas e incrementar la productividad de la estación, pudiendo ser autofinanciada por las diferentes actividades que allí se realizan.

La Estación Experimental La Cumaca “Dr. Ali Benavides Zapata”, tiene como propósito cumplir y acatar los lineamientos propios de la Universidad, entre ellos los objetivos propios tales como Investigación, Extensión y Docencia. En la Docencia, la EELC realiza actividades propias relacionadas con las prácticas profesionales de diferentes asignaturas, trabajo de campo y pasantías profesionales, de los estudiantes de la UCV y otras universidades y centros educativos. Cabe destacar, que todas las actividades son gratuitas y no existe financiamiento por parte de la empresa privada para mantener los gastos de funcionamiento.

En cuanto a la investigación, la EELC, realiza programas y proyectos de investigación para estudiantes de pre-grado y post-grado, por investigadores de la Facultad de Ciencias Veterinarias y otras instituciones.

En relación a la extensión, ofrece asistencia técnica, dirigida a aquellos productores que la requieran, ya sea en materia de sanidad animal, reproducción, nutrición, genética entre

otras. También se da a conocer al público en general sobre los resultados de las diferentes investigaciones relacionadas mediante publicaciones, y exposiciones en congresos y otros eventos.

En cuanto a la producción, la EELC realiza la venta de semovientes de alto valor genético para el mejoramiento integral de la ganadería venezolana. Demostrando la eficiencia de la explotación ganadera, desarrollando y utilizando tecnologías de manejo productivo, registros computarizados, evaluación genética y estadísticas propias, específicamente en la producción de la raza brahmán.

En La Estación Experimental La Cumaca, se dedica al sistema de producción semi-intensivo de bovinos de carne, el inventario de los semovientes es el principal componente biológico de la estación, por representar el ingreso económico al sistema de bovinos y los equinos son utilizados en las diferentes labores en el manejo del rebaño.

Cabe destacar, que el éxito de cualquier unidad de producción agropecuaria, destacando que la EELC, es vista como una de ellas, depende del manejo racional y adecuado de los recursos humanos, materiales y financieros, mediante la utilización de modernas técnicas administrativas, ya que es en ésta área donde se encuentran las causas de deficientes resultados técnicos, físicos y económicos. Estos resultados deficientes pueden evitarse con decisiones oportunas y concretas a nivel de la planificación de la producción, con la óptima utilización de la información.

De acuerdo a lo planteado, es necesario que los inversionistas asuman un rol gerencial, para que en el corto plazo obtengan resultados favorables, en atención con el incremento de la productividad, lo cual es vital para promover las políticas de financiamiento y desarrollar el potencial económico de la EELC.

En el campo específico de la gestión agropecuaria, un gerente eficiente debe encaminar su gestión considerando su finca como una empresa, o una unidad estratégica de negocios,

a la cual, debe aplicarle una serie de principios desde el punto de vista administrativo gerencial y empleando las herramientas propias de la planificación estratégica.

Es por ello, que el plantear un modelo de planificación estratégica es esencialmente útil y aplicable a todo tipo de organización y utilizarlo proporcionara una nueva dirección y energía a la EELC y por ende al resto de las estaciones de la Universidad Central de Venezuela, e incluso a los centros de reproducción genética bovina y de recría, y demás unidades de producción ganadera.

Metodología

El tipo de investigación son las estrategias utilizadas por el investigador para abordar el problema en estudio, en este caso el tipo de investigación fue de campo, en virtud, que la información fue tomada directamente desde donde ocurrieron los acontecimientos y donde se apreció la realidad. La investigación de campo es la manera como se delimita el espacio donde se va a extender la investigación, de acuerdo a (Tamayo, 1999:56), expresa que es: “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad por el propio estudiante, en este sentido, se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios”.

Población y Muestra

La población es definida como el conjunto complejo de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables. Para los efectos de esta investigación, se tomaron en consideración 16 trabajadores y 2 autoridades de la Facultad de Ciencias Veterinarias. Arrojando un total de 18 personas. Sin embargo, dado que la población estudiada era pequeña y de fácil manejo, se decidió utilizar la totalidad de la población en estudio, por lo tanto la muestra utilizada será de tipo censal.

Resultados

El análisis de los resultados fue producto del desarrollo de cada uno de los objetivos específicos, en este sentido, los resultados representan el cumulo de datos obtenidos por medio de la recolección de información hecha a través de técnicas e instrumentos que se formularon y aplicaron a la muestra.

Cabe destacar que todas las interrogantes planteadas, arrojaron como resultado, que el 100% de la población encuestada, considero que con la implementación de un modelo de planificación estratégica para la EELC, se obtendrían mayores y mejores resultados y beneficios para la estación, en función, que la misma podría generar mayor rendimiento y se incrementaría los volúmenes de producción en función de la actividad agropecuaria y ganadera. Representando además una posibilidad de autofinanciamiento para las actividades de investigación, extensión y docencia.

Así mismo, este estudio fue realizado en el año 2006, y hoy once (11) años más tarde, la Estación Experimental La Cumaca, ha implementado un Modelo de Planificación Estratégica, adaptado a sus propias necesidades, lo que le ha permitido mantenerse en el mercado, ser competitiva y desarrollar cada vez más su ventaja de negocios, siendo ésta, el mantener y comercializar ganadería de alto valor genético, establecer alianzas estratégicas con la empresa privada para el subsidio y desarrollo de programas de investigación y extensión y alianzas con otras universidades nacionales e internacional para la extensión, investigación y docencia.

Dentro de este orden de ideas, para la formulación y diseño del modelo de planificación estratégica, y pasada la revisión, se plantearon diez pasos para la elaboración del plan, los cuales cumplieron a cabalidad:

- I. Definir el Horizonte de Tiempo: se plantearon diversos escenarios entre ellos 1 año, 5 años, 10 años y 15 años, y cuál era su misión y visión en cada etapa.
- II. Establecer los principios y valores de la organización: con relación a éste punto, se tomó en consideración la participación de los trabajadores, quienes hacen vida dentro

de la EELC, en virtud, que son ellos quienes determinan los principios y valores que conforman la estación.

- III. Definir la visión de la organización dentro del horizonte de tiempo: para ello fue necesario establecer con claridad donde quiere estar ubicada la Estación en un tiempo dado, o como se ve en el futuro.
- IV. Definir la misión de la Organización: este aspecto hace referencia, a la razón de ser del negocio, se debe conocer y establecer una definición de quienes son, cuáles son sus clientes, que se ofrece al mercado, y sí se reconocen e identifican podrán saber hacia dónde se dirigen.
- V. Establecer los objetivos estratégicos de la organización: estos son el vínculo entre la misión y la visión, son los que definen el camino a tomar para dar cumplimiento a la visión, que es donde queremos estar.
- VI. Determinar los factores claves de éxitos: están relacionados con las condiciones o factores claves del entorno, aquellos que pueden afectar directa o indirectamente el negocio. Este procedimiento se realiza de acuerdo a oportunidades y amenazas que se presentan.
- VII. Identificar las competencias básicas de la organización: este proceso se encuentra relacionado con las fortalezas y debilidades de la Estación, cual es el impacto que tienen y cuál es la ventaja competitiva, todo esto le permitirá el logro de sus objetivos.
- VIII. Realizar el análisis DOFA: con éste análisis se da respuesta a las siguientes interrogantes, ¿Cómo utilizar las fortalezas de la Estación, para aprovechar las oportunidades del entorno?, ¿Cómo emplear las fortalezas de la Estación, para anticipar el efecto de las amenazas?, ¿Cómo debe medir la Estación sus debilidades para aprovechar las oportunidades?, ¿Qué debe hacer la Estación para eliminar las debilidades de tal manera que pueda anticipar el efecto de las amenazas?

- IX. Realizar el Análisis Estratégico: de acuerdo a todos los datos obtenidos, en los pasos previos, se realiza el análisis competitivo, el cual consta en identificar las fuerzas competitivas presentes y futuras y su impacto en la Estación.
- X. Diseñar un sistema de seguimiento y medición de gestión: concluida la formulación estratégica se debe diseñar un programa de control y seguimiento. Este debe ejecutarse disciplinadamente para que se convierta en cultura, en una cultura estratégica, en donde cada uno de los actores participen con vocación y compromiso, en pro de las mejoras organizacionales.

Referencias Bibliográficas

Serna Gómez, Humberto (2003). Gerencia Estratégica. Global Ediciones, S.A. Caracas. Venezuela.

Francés, Antonio. (2001). Estrategia. Para la empresa en América Latina. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.

Goodstein, Leonard D; Nolan M. Timothy (2000). Planeación Estratégica Aplicada. Ediciones Mc Graw Hill. Caracas. Venezuela.

Ohmae, Kenichi (2004). La Mente del Estratega. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. España.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5453 Extraordinario. 2000. Caracas. Venezuela.

Sabino Carlos (2002). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Bogotá. Colombia.

Tamayo y Tamayo, Mario (1999). El Proceso de Investigación Científica. Editorial Limusa. Distrito Federal. México.

RIESGOS PSICOSOCIALES DE MUJERES TRABAJADORAS

Belkis Rojas Marín
belkisred@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

Cuando se analiza el medio ambiente laboral, se concibe un escenario de regulación de condiciones de trabajo y de bienestar. En tal sentido, el propósito general de esta reflexión fue visibilizar los riesgos psicosociales en los que laboran las mujeres, a orilla de playa, con el fin, de interpretar y comprender el impacto en la salud y bienestar de estas trabajadoras en la costa oriental de Venezuela. Se tomó una muestra intencional conformada por (30) mujeres, a partir de sus relatos, dicha investigación se basó en un estudio de campo de tipo cualitativo y de orden descriptivo. Se utilizó el método etnográfico. Los datos se recolectaron a partir de entrevistas y cuestionario. Realizadas las categorías, se evidenció el estilo propio de las trabajadoras, quienes manifestaron las siguientes reflexiones: niveles medios de riesgos psicosociales, estrés laboral y desgaste emocional. Se constató que la comunidad requiere mayor apoyo, por parte de los entes oficiales, atención y control para mejorar las condiciones de precariedad en su labor, que demanda las actividades relacionadas estrechamente con el mar. Se recomienda, implementar medidas de gestión preventiva para minimizar los riesgos psicosociales, presentes en la jornada laboral.

Palabras clave: riesgos psicosociales, mujeres, orilla de playa.

Recibido: 15/01/2019 Aceptado: 17/04/2019

PSYCHOSOCIAL RISKS FOR WOMEN WORKERS

Belkis Rojas Marín
belkisred@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

When the work environment is analyzed, a scenario of regulation of working conditions and well-being is conceived. In this sense, the general purpose of this reflection was to make visible the psychosocial risks in which women work on the beach, in order to interpret and understand the impact on the health and well-being of these workers, located on the eastern coast of Venezuela. An intentional sample of (30) women was taken, based on their stories, this research was based on a qualitative and descriptive field study. The ethnographic method was used. The data were collected through interviews and a questionnaire. Once the categories were defined, the style of the workers was evidenced, who expressed the following reflections: average levels of psychosocial risks, work stress and emotional exhaustion. It was found that the community requires greater support, attention and control from official entities to improve the precarious conditions in their work, which demand activities closely related to the sea. It is recommended that preventive management measures be implemented to minimize the psychosocial risks present in the workday.

Keywords: psychosocial risks, women, beachside.

Received: 15/01/2019 Accepted: 17/04/2019

Consideraciones iniciales. Aproximación a la problemática

En relación a la dinámica que caracteriza al ambiente marino, las mujeres que trabajan en costas de playa y ambientes abiertos se encuentran expuestas a entornos laborales que ameritan considerables esfuerzos físicos y mentales, lo que trae como consecuencia desgaste emocional, fatiga, estrés, accidentabilidad, disminución de la calidad en el desempeño; por lo cual, los riesgos psicosociales deben considerarse como un factor importante para su seguridad y salud mental, reconociéndose esta última como el estado de equilibrio entre una persona y su entorno garantizando su bienestar en el trabajo, adecuadas relaciones interpersonales y calidad de vida.

Afortunadamente, estos tipos de riesgos se han venido estudiando y abordando desde diferentes áreas, en esta oportunidad la orientación está dirigida en la salud ocupacional, analizando su incidencia e impacto en la salud de estas trabajadoras; su abordaje tiene aspectos inéditos por las características propias del contexto donde se desempeñan estas mujeres trabajadoras. Hoy es un hecho relevante, la incorporación de la mujer a la población económicamente activa, queda en el pasado el tradicional enfoque, que colocaba a la mujer en la ejecución de sólo trabajos del hogar y la atención de la familia.

Propósito General

Visibilizar el trabajo de las mujeres en orilla de playa, desde la mirada de los riesgos psicosociales

Propósitos específicos

Interpretar el trabajo de las mujeres en orilla de playa, a partir de los relatos y experiencias de vida en el contexto laboral.

Comprender los riesgos psicosociales laborales, bajo las cuales laboran las mujeres dedicadas a la actividad pesquera.

Presentar el impacto a la salud de las trabajadoras, el tipo de actividad que desarrollan, en su jornada laboral.

Dimensión teórica

Factores Psicosociales

En la actualidad, las tendencias en el ámbito de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, tienen en cuenta no sólo los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente; Salcedo (2011) señala que igualmente los diferentes factores psicosociales, son propios del desempeño del trabajo y que influyen de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental del trabajador.

Es vital tener una visión amplia e integral sobre la necesidad de promover trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral. Considerando la perspectiva integradora del trabajador con su entorno, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984) OIT/OMS, considera que los factores psicosociales laborales, son interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el contexto laboral, condiciones propias y capacidad de la trabajadora, lo que requiere tomar en consideración lo físico, mental, social, económico y cultural, así como su condición personal fuera del trabajo; todo lo que a través de apreciaciones y experiencias pudieran afectar su salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales son condiciones organizacionales y socioculturales del trabajo que como tales pueden ser positivos y negativos. Cuando las condiciones laborales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales, satisfacción laboral, mejoramiento de la productividad artesanal y la motivación en las trabajadoras de alcanzar experiencia y buenos resultados. De manera que, las formas acertadas del respeto a la cultura artesanal, liderazgo y ambiente laboral, impacta en la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal, social y cultural.

Contexto histórico de los factores de riesgos psicosociales

El estudio de todo lo concerniente a los procesos psicosociales y su vinculación con la salud laboral data de muchos años, sin embargo expresa Valencia (2010) que actualmente goza de gran amplitud, importancia y reconocimiento; como consecuencia de los cambios que han surgido actualmente y la situación que sufre nuestro país; es por tal razón; que la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus impactos asociados para la salud y el bienestar en el trabajo.

En este orden de ideas, es oportuno destacar que el inicio más formal de la preocupación por los factores de riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fecha a partir de la cual la referencia a ellos y la importancia otorgada fue en ascenso, igualmente se ha generado en torno a la temática amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. De acuerdo a lo que establece León, C (2010) señala que existen muchas formas prevalentes de referirse a ellos entre las que destacan: a) factores psicosociales, b) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y c) riesgos psicosociales”.

Aunque parecieran ser términos próximos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes, no obstante en la literatura actual es frecuente hablar de unos y otros sin establecer ninguna distinción. De tal forma que, uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales, fue el publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984 titulado: “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.

Por otra parte; se hace referencia a un segundo documento histórico que lleva por nombre “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la OMS y coordinado por los investigadores Kalimo, Batawi y Cooper en el año de 1988. En dicha investigación, un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce Batawi al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. Bajo esta perspectiva, Batawi manifiesta que los factores que están

asociados a propiciar efectos positivos, se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador o por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como depresión, desgaste físico y emocional, desmotivación, insatisfacción laboral y trastorno de sueño entre otros, siendo considerados factores de riesgos psicosociales.

Es importante acotar que, en lo referente al equilibrio entre el trabajador y sus condiciones laborales, la OIT para el año de 1997 expuso que los factores psicosociales al ser positivos cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esto es el resultado del encuentro permanente entre el equilibrio, condiciones laborales y el factor humano. Es así como, el equilibrio producto de las condiciones de trabajo y el factor humano, genera por sí mismo, bienestar desde su función protectora. En resumen englobado, si en la década de 1970 se alerta sobre la sensibilidad en torno a la relevancia y los efectos que pueden tener los factores de riesgos psicosociales, ya para el año de 1980 se producen las primeras investigaciones en obras colectivas y oficiales, indicando aproximaciones conceptuales al tema y vinculando los efectos que pueden traer sobre el trabajador y su salud.

Riesgo Psicosocial

De acuerdo a lo que establece (2004) la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que un riesgo psicosocial es un acontecimiento, situación de peligro que es consecuencia del contexto laboral y que a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino ambientes laborales y ambientales, con características propias como es el caso del mar, orilla y extensiones de costa playera. Sin lugar a duda, este planteamiento no disminuye la importancia de los factores psicosociales, ni de los riesgos psicosociales de riesgo o estrés, sino que los enmarca en el concepto más global y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud. Por su parte, Valenzuela (2015) hace mención sobre los riesgos psicosociales emergentes a cualquier riesgo que está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o era un factor conocido, pero se considera como un nuevo

riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales. El autor expone que estos riesgos emergentes se pueden conocer como:

1. Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. De esta manera, la falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador.
2. Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.
3. Intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar mayor carga de trabajo, bajo una intensa presión en el contexto laboral.

Este riesgo está presente sobre todo en el sector pesquero, por ser muy competitivo, las trabajadoras temen que su eficiencia y rendimiento se evalúen con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas. Indiscutiblemente, las personas que se encuentran sometidas a estrés, presentan una serie de síntomas que pueden afectar considerablemente la salud derivado a las condiciones en las que realizan su trabajo; esto también puede genera insatisfacción en el trabajo. El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social.

La mayor parte de los cambios biológicos que se pudieran producir en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés, no son perceptibles para el ser humano y se deben precisar procedimientos clínicos que reflejen un diagnóstico para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico se pudiera decir que muchos síntomas producidos por el estrés, pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios tal como insatisfacción, apatía, ansiedad, ira, irritabilidad, tristeza, depresión y otras reacciones emocionales adversas.

Aunado a ello, también se puede identificar claramente otros síntomas como son el agotamiento físico y la falta de rendimiento, esto último no solo perjudica al individuo sino que también puede producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo

negativamente en las relaciones familiares. Si las diferentes embarcaciones quieren lograr sus objetivos con la mayor eficiencia y productividad, deben saber canalizar los esfuerzos, sin llegar a generar tanta tensión ni propiciar situaciones de estrés laboral, a sus trabajadoras ya que representa un riesgo psicosocial y quebranta su salud.

En torno a ello, los dueños de las embarcaciones deben generar estímulos direccionados al resguardo de la estabilidad emocional en la trabajadora, de esta manera Chiavenato (*ob.cit*) establece una serie de ideas que pudieran servir de medidas preventivas en el espacio laboral, entre las cuales se pueden considerar: Diseñar horarios de trabajo de forma tal que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo, favorecer que las trabajadoras aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten su trabajo, comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con sus capacidades y recursos, definir los roles y responsabilidades en los puestos de trabajo y crear oportunidades para la interacción social, incluido apoyo social y la ayuda directa en el trabajo con las comunidades.

.

10 aspectos clave en el trabajo de las mujeres a orilla de playa

1.- Un gran número de mujeres participa en la pesca con herramientas pequeñas e igualmente se incorporan a la recolección de moluscos, algas en las playas y escolleras; las mujeres en las comunidades de pescadores artesanales son las principales responsables de la realización de tareas especializadas que se llevan a cabo en tierra y que requieren mucho tiempo, como la fabricación y reparación de redes y la elaboración y comercialización de las capturas.

2.- La mayoría de las mujeres en América Latina y el Caribe que trabajan en el sector pesquero, se les dificulta el acceso a recursos materiales o capital, el proceso de toma de decisiones, puestos de responsabilidad, capacitación y enseñanza académica.

3.- En diferentes zonas, las mujeres han asumido también un papel destacado en el rápido crecimiento de la acuicultura. A menudo llevan a cabo la mayor parte de las tareas

relacionadas con la alimentación y la captura de los peces, así como su manipulación y procesamiento.

4.- Las mujeres participan activamente en el proceso de las capturas de pescado (secado al sol, salazón, ahumado y preparación de pescado y de productos derivados, como pasta y pasteles de pescado), circunstancia que reviste gran importancia. Asimismo son ellas quienes se encargan normalmente de la venta posterior de los productos pesqueros.

5.- En algunos casos las mujeres ganan, administran y controlan su inversión económica, financian distintas micro-empresas relacionadas con la pesca y generan beneficios importantes para su familia y la comunidad. En realidad, el trabajo de la mujer en la actividad pesquera se desarrolla a lo largo de toda la cadena productiva, desde la captura pesquera, hasta el procesamiento y la comercialización.

6.- Dadas las características actuales en la participación de las mujeres en las actividades relacionadas con la pesca, es necesario enfocar la realización de capacitaciones o talleres, en resolver sus necesidades de conocimientos técnicos, y además, difundir información sobre las oportunidades existentes para ellas en esta área productiva, debido a que la actividad pesquera ofrece sin duda una oportunidad laboral, por ser una actividad que necesita paciencia, prolijidad, manualidad, virtudes que difícilmente no tenga una mujer.

7.- La mayoría de las prácticas en esta área son artesanales, por lo que en los sectores de envasado/empaque el personal es en su mayoría femenino. Por su parte, la mujer pescadora artesanal, se debe encargar de administrar su sistema económico familiar en forma diaria, gastando de acuerdo al ingreso logrado.

8.- También se presentan casos, en donde las mujeres se organizan a través de comités con la finalidad formar grupos de trabajo para diversificar las tareas a realizar cuando se van a trabajar.

9.- La comercialización puede llevarse a cabo en dos lugares: en la playa o en un mercado de la región, en el primer caso la venta se realiza al público en general, mayormente por unidades como a los intermediarios, quienes en algunos casos, optan por adquirir el total obtenido de la faena de pesca. Según Rojas (2005) señala que las tareas de pesca no tienen ni días ni horarios fijos, se trabaja sábado y domingo, en la madrugada y en la noche cuando tenga el producto, tanto para los hombres como para las mujeres, pero con la diferencia, que son las mujeres las que se levantan a cocinarle a los hombres, aun cuando ellas han estado salando y trabajando todo el día. El sector pesquero no ha dejado de considerarse un ámbito masculino.

10.- Estas actividades toman una enorme importancia, sobre todo en tiempo de crisis, cuando la mujer es clave para mantener la cohesión del trabajo y la familia. No obstante, por la forma de incorporación de las mujeres a esta actividad económica se puede presumir una subestimación estadística, debido a que ellas participan más del trabajo artesanal a orilla de playa, como ayudantes para clasificar las diferentes especies y a destajo por desembarque de lanchas.

Dimensión metodológica

Como el propósito de esta investigación fue analizar los riesgos psicosociales en las que laboran las mujeres a orilla de playa; se desprende en consecuencia develar un enfoque, tomado de la realidad, basado principalmente en la actuación y participación de las trabajadoras *in situs*, es por ello que esta investigación es de tipo descriptiva, en las que participaron 30 informantes trabajadoras.

Los hallazgos encontrados durante la recolección de la información que dieron sustentación a lo señalado, abarco cuestionario y entrevista; bajo la mirada de los riesgos psicosociales: las condiciones de trabajo son precarias, la contratación laboral es inestable y con escasa protección de seguridad social, manifestado por la mayoría de las trabajadoras. Con salarios mínimos que no le permiten cubrir sus necesidades básicas de alimentación, salud y educación para los hijos. Expresaron no contar con vigilancia epidemiológica, seguro de ningún tipo, generado en consecuencia, alto nivel de estrés y

angustia ante la situación que se vive actualmente en Venezuela, acentuándose por la inflación galopante, que no permite cubrir las necesidades del presupuesto familiar.

Consideraciones finales

Los factores de riesgo psicosociales constituyen los principales estresores en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la misma, dado que se encuentran presentes tanto dentro como fuera de los diferentes procesos productivos, pueden ser tangibles o intangibles, lo que hace que su acción nociva tenga efecto sobre el cuerpo y la mente del trabajador incidiendo en la alteración de su estado de salud, estado emocional e incluso en el desempeño laboral.

Cuando las mujeres se insertan, en actividades productivas no tradicionales, se establece una relación de continuidad entre la actividad productiva y reproductiva, donde el impacto de los riesgos psicosociales se hacen presentes en su espacio de trabajo. Este desgaste adicional tiene su expresión en mayores exigencias físicas, intelectuales y emocionales, con detrimento en la salud física y mental. Las trabajadoras deben hacer esfuerzos adicionales para desarrollar y demostrar competencia, eficiencia para mantener el trabajo y mantenerse en sus puestos de trabajo.

Las Ciencias Sociales desempeñan un papel protagónico en el manejo de los recursos naturales, como se ha mencionado anteriormente la producción, explotación y comercialización en el sector pesquero, exige la participación, protección y regulación de las acciones humanas, de manera de minimizar los riesgos psicosociales, que pudieran perjudicar la salud, de las mujeres que trabajan con diferentes especies marinas.

Toda esta problemática es compleja y pareciera no tener final, pero hoy, más que nunca los científicos sociales aportan conocimientos necesarios para la comprensión de las diversas maneras en que las comunidades humanas se relacionan con el ambiente, información con que se empieza a conservar los recursos, áreas naturales y culturales.

Rojas (2005) considera importante introducir cambios en las estructuras organizativas, ocupacionales, culturales y del sistema de valores, que reflejan realidades tanto de lo masculino, como lo femenino.

En consecuencia es propicio, mejorar la comunicación entre los trabajadores, aumentar la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones, favorecer la cohesión del trabajo en equipo y articular el apoyo social; es inaplazable desarrollar políticas positivas, para promover la igualdad de oportunidades en el trabajo, resaltando lograr el equilibrio y armonía en lo biopsicosocial, este principio regirá las condiciones laborales, incluyendo sueldo, horario de trabajo, vacaciones, prestaciones y otros beneficios.

El estudio de la mujer a orilla de playa, no es tarea fácil, implica materializar y cuantificar los efectos de los riesgos psicosociales, cuando las circunstancias están centradas en condiciones laborales precarias e inadecuadas, con doce (12) horas de trabajo interrumpido. Es urgente una relación repensada, que exige nuevas salidas, arreglos, tecnología y distintas formas para alcanzar y mejorar el bienestar y calidad de vida de éstas trabajadoras; de manera que el manejo y explotación de los recursos naturales, requiere conocimiento y procedimiento adecuado, minimizando el impacto que genera en el entorno en sus diferentes manifestaciones: económicas, sociales, políticas, culturales e históricas.

Si las diferentes embarcaciones quieren lograr sus objetivos con la mayor eficiencia y productividad, deben saber canalizar los esfuerzos, sin llegar a generar tanta tensión ni propiciar situaciones de estrés laboral, a sus trabajadoras ya que representa un alto riesgo psicosocial y quebranta su salud. En torno a ello, los dueños de las embarcaciones y peñeros, deben generar estímulos direccionados al resguardo de la estabilidad emocional de las trabajadoras.

Referencias bibliográficas

Comité Mixto de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo N° 56. Ginebra.1984.

Chiavenato (2010). Higiene y Seguridad en el trabajo. México. Mc Graw Hill.

Kalimo, Batawi y Cooper (1988). Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico. Ed. Paidós. Barcelona.

León (2010). Quemados (El Síndrome de Burnout) Qué es y cómo superarlo. Ed. Paidós. Barcelona.

Organización Internacional del Trabajo (2004). Organización del trabajo, factores psicosociales, estrés y salud.

Organización Internacional del Trabajo (1984) Factores Psicosociales en el trabajo OIT IAFJSR. Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo.

Rojas (2005). El Envejecimiento prematuro como factor de riesgo Ocupacional en mujeres trabajadoras del sector informal. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer Vol. 10 N° 24.

Salcedo (2011). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid: Universidad de Valencia.

Valencia (2010). Manual de Seguridad e higiene Industrial. Editorial Limusa. México. DF.

Valenzuela (2015). Manual de Riesgos Psicosociales. Editorial Limusa. México. DF.

AUSTRALIA: DESTINO MIGRATORIO DE PROFESIONALES
VENEZOLANOS

Ailin Silva
ailinmsilva@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

La presente investigación surge con el fin de analizar la migración de venezolanos hacia Australia tomando en cuenta la política de migración manejada por el gobierno australiano a través del Departamento de Inmigración y Ciudadanía, con el propósito de descubrir la realidad de los venezolanos en ese país. Fueron planteados cuatro objetivos que buscan: indagar en las razones para emigrar hacia Australia, analizar el proceso de adaptación con respecto a la cultura del país y el trabajo; determinar las limitaciones a las que se enfrentan los venezolanos en Australia y por último, identificar el estatus migratorio de venezolanos en Australia. La metodología utilizada en la investigación fue de carácter descriptiva, y se apoyó en un instrumento para la recolección de los datos constituido por once ítems, dividido en cuatro partes, que representan a cada uno de los objetivos específicos de la investigación. El colectivo a investigar es de treinta y un personas. La validación del instrumento se realizó a través del método de saturación. Se supo que la inseguridad es la principal razón por la que los venezolanos buscan migrar hacia Australia con el fin de encontrar altos niveles de calidad de vida, además de la oportunidad de desarrollo profesional. Los venezolanos, objeto de estudio, en Australia tienen visa de residentes y algunos ya son ciudadanos australianos. Este proceso inicialmente representa retos para la población a nivel cultural y de idioma.

Palabras clave: migración, Australia, profesionales, Venezuela.

Recibido: 11/01/2019 Aceptado: 17/04/2019

**AUSTRALIA: MIGRATORY DESTINATION FOR VENEZUELAN
PROFESSIONALS**

Ailin Silva
ailinmsilva@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

The purpose of this research is to analyze the migration of Venezuelans to Australia taking into account the migration policy managed by the Australian government through the Department of Immigration and Citizenship, with the purpose of discovering the situation of Venezuelans in that country. Four objectives were set out: to investigate the reasons for migrating to Australia; to analyze the adaptation process with respect to the country's culture and work; to determine the limitations faced by Venezuelans in Australia; and finally, to identify the migratory status of Venezuelans in Australia. The methodology used in the research was descriptive, and was based on an instrument for data collection consisting of eleven items, divided into four parts, representing each of the specific objectives of the research. The group to be investigated consisted of thirty-one people. The validation of the instrument was carried out through the saturation method. It was learned that insecurity is the main reason why Venezuelans seek to migrate to Australia in order to find high standards of quality of life, in addition to the opportunity for professional development. The Venezuelans under study in Australia have resident visas and some are already Australian citizens. This process initially presents challenges for the population in terms of culture and language.

Keywords: migration, Australia, professionals, Venezuela.

Received: 11/01/2019 Accepted: 17/04/2019

Introducción

El acelerado avance de la tecnología, comunicaciones y mercadeo a nivel mundial actualmente, ha traído como consecuencia la demanda de capital intelectual en las organizaciones, por lo cual, países como Canadá, Australia, entre otros; además de ser países con economías sólidas y ofrecer altos estándares de calidad de vida, tienen establecidos programas de visas para atraer profesionales inmigrantes internacionales y adaptarlos a sus mercados de trabajo.

La principal razón por la que los venezolanos deciden salir del país se debe a la búsqueda de mejor calidad de vida y oportunidades a nivel profesional, sabiendo que la gran mayoría de éstos son profesionales titulados y calificados en el ejercicio laboral, buscando países donde se les ofrezca, principalmente: oportunidades de desarrollo y crecimiento, beneficios socioeconómicos, educación, salud y seguridad.

Ibarra y Rodríguez (2010:14) señalan que: “las puertas abiertas de estos países y la cantidad de beneficios que ofrecen en términos de calidad de vida resultan de gran atractivo para los profesionales que habitan en países menos desarrollados”. Y es por esto que se plantea en la presente investigación, el estudio de las migraciones de venezolanos hacia Australia, con el fin de descubrir su situación real en el país.

Según Guzmán (2005:3). “Las personas que se trasladan desde su país de origen hacia un nuevo país como destino y buscan radicarse temporal o permanentemente en éste, se les conoce como migrantes”, mientras que; Delgado de Smith y Abellana (2009:7) señalan que la migración se entiende como: “todas las maneras con que los ciudadanos de cualquier nación satisfacen la siempre existente necesidad de cambiar de lugar de residencia”.

Además, Santana (2008) citando a García (2006) agrega que:

La migración es uno de los fenómenos más importantes en el proceso de globalización. La mayoría de los movimientos poblacionales se originan en la búsqueda de mejores condiciones de vida, en los que influyen las asimetrías económicas y sociales entre las naciones; la creciente interdependencia y las intensas relaciones e intercambios entre los países. (p. 15)

Debido a la creciente demanda de visas no solo en Venezuela sino en Latinoamérica, se han establecido distintas marcas de consultoría, que ofrecen sus servicios de asesoría a personas interesadas en radicarse, trabajar o estudiar en Australia, de estas se destaca Viva en Australia Inc. (2012), la cual en su página web indica lo siguiente acerca de las visas para trabajo o residencia en Australia:

El Departamento de Inmigración y Ciudadanía (DIAC) es el responsable de emitir el listado de ocupaciones que pueden solicitar una visa de residencia bajo el Programa de Migración Calificada. Este listado es llamado Skilled Occupations List (SOL) y es actualizado periódicamente de acuerdo al nivel de demanda de las distintas profesiones en el mercado laboral australiano. Los requisitos básicos para postular a una visa son los siguientes: profesión, experiencia laboral, edad, nivel de inglés, buena salud, buen carácter y conducta.

Migrar es un proceso complejo y una decisión muy personal, donde se debe analizar a profundidad todos los factores implicados, tales como: economía, estilos de vida, desarrollo, cultura, costo de la vida, idiomas y la distancia de su país con la del nuevo destino. Entendiendo el aspecto negativo de toda migración que es el sentimiento de pérdida de costumbres y tradiciones así como la ruptura de lazos familiares y afectivos, es decir, lo más importante es comparar el costo – beneficio de la migración.

Por todo lo expuesto anteriormente, surgen interrogantes como: ¿Por qué emigrar hacia Australia?, ¿Cómo es el proceso de adaptación con respecto a la cultura y el trabajo?, ¿Qué tipo de limitaciones encuentran en Australia?, ¿Cuál es el estatus migratorio de venezolanos en Australia?

Migración e Inmigrantes

La globalización, el avance de la tecnología, comunicaciones y los recursos humanos a nivel mundial y en mayor proporción en los países desarrollados, han llevado a que las personas, busquen venderse en el mercado profesional y por lo tanto a desplazarse en busca de oportunidades que se adapten a sus requerimientos, produciéndose entonces, el acto de migrar.

En palabras de Guzmán (2005:1), se entiende por migración a: “los desplazamientos de personas que tienen como intención un cambio de residencia desde un lugar de origen a otro de destino, atravesando algún límite geográfico que generalmente es una división político – administrativa”.

Mientras que Labrador (2000) cita a Malgesini y Giménez (1997) y agrega que:

...El acto de inmigrar, es decir, de entrar a residir temporal o permanentemente en un país distinto al de origen. Las razones que provocan la inmigración son complejas y tienen relación con el marco individual de decisiones, el proceso familiar - social y el contexto económico social y político nacional. A su vez todos estos elementos están condicionados por la globalización de los procesos económicos y culturales. (p. 14).

Según Guzmán (2005:3): “Las personas que se trasladan desde su país de origen hacia un nuevo país como destino y radicarse temporal o permanentemente en este, se les conoce como migrantes”.

La mayoría de los venezolanos presentan características mencionadas anteriormente, siendo la profesión lo que más destaca, además de la experiencia laboral en empresas venezolanas donde, no siempre, se les garantiza el desarrollo de su carrera.

Dentro del grupo de profesionales venezolanos también entran los técnicos o mano de obra calificada venezolana, quienes no han obtenido títulos universitarios pero si técnicos y además tienen todo el conocimiento y la experiencia en el manejo de maquinaria y equipos tecnológicos.

Momentos o etapas del proceso migratorio

Dejar el país de origen implica un largo proceso, donde el protagonista debe analizar todas las causas para migrar además de las consecuencias, barreras y obstáculos a los que se deben enfrentar al asumir tan importante decisión, asumiendo que, en algunos casos se incluye al grupo familiar dentro de la planificación del acto migratorio. Nunes y Riera (2003) citando a Garbi (1991), agregan que:

La decisión se toma en función de las condiciones de progreso, desarrollo, calidad de vida, etc., que observa en el país de origen y de las ventajas que puede ofrecer el país de recepción como por ejemplo el idioma, la cultura, el desarrollo del país, entre otras ventajas. (p. 24).

Además, Nunes y Riera (2003) citando a Cardona y Simmons (1977) comentan que:

La comunicación personal que establece el potencial migrante con sus familiares y amigos que viven en el país a emigrar, constituye un factor importante cuando se trata de tomar la decisión de migrar. En contraste con lo que a menudo se piensa, esta información tiende a ser intensa y rigurosa, de tal manera que por lo general los migrantes encuentran en el lugar de destino un medio similar al que suponían encontrar cuando salieron de su país de origen. De esta manera, las corrientes migratorias tienden a crear cadenas de contactos entre las personas que se encuentran en los países de origen y en los países de destino. (p. 28).

Magallón (2008) cita a Gaos (1945) y comenta que:

..Para sobrevivir, el migrante, debe realizar el ejercicio de la memoria, de la reconstrucción de ideas y representaciones de la realidad y del mundo de donde viene, recreado e idealizado desde la extranjería en la que vive. (p. 72).

Contar con el apoyo del grupo familiar, significa tranquilidad y confianza para el inmigrante. En razón a esto, Labrador (2000), agrega que:

Teniendo en cuenta la aquiescencia y apoyo familiar, la decisión de viajar y asentarse en otro país pone en juego los atributos personales

incluidos en la identidad más individual del sujeto. El tener una representación de sí mismo como capaz, dispuesto y preparado para afrontar la aventura, es imprescindible para acometerla. (p. 196)

Algunos expertos han dividido este proceso de migración por etapas, a continuación se mencionan algunas:

Ortiz (1996), resume el proceso en tres fases:

1. Fase de Acogida o llegada: En este primer momento el inmigrante puede sufrir un auténtico shock, cuando llega al país receptor y se encuentra con una distinta cultura, costumbres, en algunos casos distinta lengua y religión e incluso una distinta concepción de tiempo y espacio.
2. Fase tutelada, adaptación o asentamiento: Esta etapa es quizás la más imprecisa de delimitar temporalmente, porque mientras que la anterior se circunscribe a muy pocos meses, en esta fase de asentamiento, el sujeto puede instalarse largo tiempo. Que no suceda esto depende de su capacidad para que vivan desde muy pronto su adaptación como un trayecto lineal progresivo y relativamente largo.
3. Fase autónoma, inserción e integración: En esta fase el sujeto llega a la integración, la cual significa que ha logrado la conjunción entre su adaptación al mundo que le rodea y la conservación de su propio yo. (p. 147).

Los obstáculos que se presentan en el proceso de llegada son parte de una etapa de adaptación en la que el inmigrante socializa y se va integrando a un nuevo estilo de vida, en un nuevo país o ciudad. Triana y Arango (2012) comentan:

...Las huellas de muchos de estos obstáculos pueden hacer referencia a las dificultades o no de adaptación pasiva, superar los obstáculos de idioma permitirá entonces conciliar las condiciones inmediatas de la socialización. La migración no supone únicamente actuar en el espacio desplazándose y cambiando de lugar de residencia y trabajo, sino también una forma particular de actuar en el tiempo, de organizar prácticas y escenarios de vida. (p. 50).

Sobre la adaptación, Triana y Arango (2012:25) citan a Pichon (s.f.) que plantea que: “esta es la capacidad de proporcionar una respuesta adecuada y coherente a las exigencias del medio”. Además, Labrador (2000) agrega que:

...Es en el encuentro con el otro donde se ponen en juego las identidades. En la interacción social los individuos se presentan unos a otros, se informan de quienes son, cuáles son sus expectativas y que van a hacer para conseguirlas. La vida social no puede ser entendida sin ese juego de relaciones de igualdad y diferencia que configura el encuentro de dos seres humanos con sus distintos e iguales conceptos sobre sí mismos (p. 45).

La adaptación y la experiencia migratoria tendrán un impacto positivo en el inmigrante dependiendo de las condiciones que brinde el nuevo país en cuanto a, aspectos socioeconómicos, sociológicos, culturales, entre otros. Sobre esto, Delgado de Smith y Abellana (2009) comentan que:

Una de las consecuencias sociales de las migraciones, tanto internas como externas, tiene que ver con la capacidad de los migrantes para integrarse a la sociedad de destino, es decir, receptora. A su vez, la capacidad de recepción tiene que ver con los planes de acción de los distintos estados que deben verse soportados en las políticas migratorias y todas aquellas políticas sociales cuya finalidad sea la de integrar de la manera más beneficiosa al migrante para que su impacto sobre la estructura de la sociedad receptora sea positiva y de esa forma a su vez impactar de una forma igualmente positiva sobre los países de origen. (p. 238)

Venezuela: receptor de inmigrantes

Venezuela es un país influenciado por una mezcla de culturas que se han arraigado debido a la cantidad de extranjeros que llegaron al país en el siglo pasado; desde árabes, asiáticos y colombianos hasta europeos, principalmente portugueses, españoles, italianos y alemanes.

Países en pobreza e inestabilidad fueron los resultados de la Segunda Guerra Mundial y lo que marcó el rumbo para que se produjera el éxodo en la región europea. Y a estos se

suman los que venían de países del Sur: Argentina, Chile, Uruguay, que a raíz de las dictaduras, decidieron dejar sus tierras y establecerse en Venezuela.

A continuación se señalan aspectos determinantes en la evolución de la inmigración en Venezuela:

Pérez (2011) señala que, durante la presidencia del General Juan Vicente Gómez, el auge de inmigrantes a nuestro país estuvo incentivado por las legislaciones y decretos tales como la promulgación de la Ley de Inmigración y Colonización del 8 de julio de 1912.

Se observa como desde principios del siglo XX en Venezuela comienza una etapa de inmigración que crecería de forma acelerada debido a las oportunidades económicas que se ofrecía, inicialmente debido a la producción de cacao y café y posteriormente al desarrollo de la industria petrolera, para lo que se requería recibir inmigrantes profesionales, técnicos, y de agricultores.

Morales y Navarro (2008:13) agregan: “con el gobierno de Eleazar López Contreras (1936-1941) comienza la conocida política migratoria de “puertas abiertas”. Las personas provenientes de España, Portugal e Italia primero, y luego toda Europa, sólo tenían que presentar requisitos mínimos. Sin embargo, el estado exigía ciertos requisitos para el ingreso de extranjeros como:

- Radicarse en Venezuela.
- Formar una familia e integrarse a la sociedad.
- Dominio de oficios como: agricultores, obreros, entre otros.
- Prohibían al extranjero la posibilidad de fundar o pertenecer a organizaciones políticas.

Álvarez de Flores (2007: 90), agrega que: “a partir de 1952 se dio un impulso hasta entonces desconocido de la inmigración en Venezuela, lo que permitió una inmigración espontánea de una gran cantidad de personas sin verdadero criterio de selección. Además

señala, el 14 de febrero de 1952, Venezuela se adhiere al Comité Internacional para las Migraciones Europeas (CIME)”.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela (2006:52) comenta: “según el censo de 1961 los europeos constituían el 61% de la población residente en Venezuela nacida en el exterior, mientras que pierde peso la inmigración procedente de Colombia”.

Durante la década de los años setenta, el aumento en el precio del petróleo dio paso al desarrollo de las industrias y la infraestructura para lo que, el Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela (2006) resume:

Durante esa década la población nacida en el exterior se duplica, llegando a representar el 7,4% de la población nacional según el Censo de 1981, predominando esta vez los inmigrantes de origen latinoamericano debido a la crisis política y económica por la que para ese entonces transitaban muchos de los países de la región (p. 52).

Álvarez de Flores (2007: 91) señala que según Gómez y Rengifo (1999), “la población colombiana residente en Venezuela experimentó un incremento sustancial de 194% entre 1970 y 1990. Además señalan que la motivación fundamental por la cual, la población colombiana ingresa a Venezuela era de tipo laboral.

Además, Álvarez de Flores (2007: 91) agrega: en 1976, se centraliza el otorgamiento de visas a través de la Dirección de Identificación y Extranjería (DIEX), del Ministerio del Interior, así mismo se produjo la suspensión de visas para turistas y la creación de un permiso de trabajo.

Es necesario entender la inmigración extranjera específicamente la europea, ya que muchos de ellos hicieron aportes importantes al desarrollo de la industria venezolana, al igual que la infraestructura, gastronomía, entre otros. Morales y Navarro (2008) comentan:

...Gracias a los inmigrantes europeos Venezuela gozó de uno de los más altos crecimientos económicos del mundo a ellos debemos en gran medida “la profesionalización en la producción de telas, zapatos y en el desarrollo de la manufactura en general, de expandir el sector de construcción, de mejorar el sector bancario y de darle cuerpo al sector comercio, todo gracias a su capacidad de trabajo, a la forma de hacerlo eficiente y de transmitirlo a los trabajadores venezolanos que estuvieron bajo su supervisión” (p. 26).

Desde los últimos años la realidad de las inmigraciones ha cambiado, todo esto por causa de la situación económica, política y problemas sociales que representa el país, desde el aumento de la inflación, la pérdida del poder adquisitivo hasta las alarmantes cifras de inseguridad. Todo esto ocasiona la salida de venezolanos del país así como también el retorno de muchos extranjeros a sus países de origen.

En razón a lo anterior, Álvarez de Flores y Ruiz (2008) señalan:

..El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de este país, señala que para 1998 morían por homicidios, aproximadamente, nueve de cada mil habitantes y que ya para 2006, esta cifra había ascendido a treinta y ocho personas por iguales cien mil. Así mismo, el incremento en el número de secuestros, “ajusticiamientos”, robos a mano armada, constituyen motivos no menos preocupantes e influyentes para que los venezolanos decidan abandonar su país, principalmente los estratos sociales de clase alta (A) y media (B) y últimamente hasta para el estrato (C). (p. 141).

Migración de venezolanos

Venezuela ha pasado de ser atracción para inmigrantes en su mayoría europeos, para entrar en una etapa, desde inicios del siglo XXI donde han aumentado de forma acelerada los casos de profesionales venezolanos que salen del país en busca de calidad de vida y progreso a nivel económico y profesional.

De La Vega (2003:260) menciona que: “Una de las consecuencias inmediatas del proceso socio-histórico de los últimos veinte años es la inusual emigración de venezolanos al exterior,

específicamente de profesionales que no encontraron espacios de desempeño adecuado dentro de las fronteras del país al deteriorarse el mercado laboral nacional”.

Esta problemática debe ser de atención para el estado y los gremios, debido a la pérdida de profesionales y talento humano a la que se enfrenta el país. Venezuela ha sufrido cambios en los últimos años, está dividida a pesar de que muchos declaran que ha evolucionado en términos de igualdad, pero no ha podido crecer al ritmo de los países de América Latina, aun teniendo la distribución de ingresos más justa en la región.

Con respecto a las posibles causas del fenómeno migratorio en Venezuela, De la Vega (2003:260) agrega:

Algunos elementos que permiten explicar ese desplazamiento son la ausencia de políticas coherentes a mediano y largo plazo, la inflación (desconocida para ese momento) y la progresiva devaluación de la moneda. El proceso de descomposición de una economía caracterizada por la incapacidad de aplicar una política dirigida a romper con la dependencia del petróleo se ha agudizado sistemáticamente, generando altos índices de desempleo, deterioro progresivo de los servicios públicos y corrupción en todos los niveles (p. 260).

Por otra parte, Sánchez (2011) comenta:

La percepción del deterioro de la calidad de vida, la permanente sombra de inseguridad y violencia, la polarización política y el estancamiento de la producción económica explican, entre otros factores, la importante salida de capital humano: talento y profesionales con alto nivel educativo. Usualmente los futuros inmigrantes se sienten presionados por tiempos difíciles: falta de empleo y de buenas oportunidades generan el deseo de buscar compensaciones socioeconómicas. Los factores de expulsión varían entre las guerras y la violencia civil, las crisis políticas y otras transformaciones, hasta catástrofes naturales y desastres. La dinámica de los factores de expulsión y atracción explica el flujo migratorio entre países. En tiempos de dificultad y en condiciones de presión, los factores de atracción desempeñan un papel importante, y

la esperanza de mejor oportunidad de trabajo, estabilidad económica y seguridad aparece como prioritaria. Pero uno de los elementos más importantes que explican la reciente migración de venezolanos es el conocimiento de la existencia de un mercado internacional de trabajo más amplio, global y estable, a veces con salarios inferiores a los de su estatus profesional, pero compensados por la seguridad y el respecto a su condición humana (p. 21).

Mago (2008) cita a Navas (s.f.) quien reflexiona:

“En Venezuela vivimos una crisis desde hace décadas. Pero el miedo, este miedo que todos los días nos agobia lo estamos sintiendo en los últimos años. Lo que sabemos es que tenemos miedo. Ante el peligro podemos adoptar dos actitudes extremas: no pensar y echar a correr, o quedarnos quietos y pensar. Claro que hay matices en el medio. Los primeros venezolanos que se fueron del país no lo pensaron dos veces y echaron a correr. Otros... nos quedamos. Entonces, los que nos quedamos, ¿Qué vamos a hacer con esta crisis?”. (p. 26)

El deseo de los jóvenes venezolanos por salir en busca de mejoras salariales y seguridad está en aumento y también es evidente la falta de atención del estado ante esta situación, donde es casi nulo, el intento de impulsar la economía y mejorar las condiciones sociales, para así evitar o frenar el éxodo de los jóvenes venezolanos, que a la final representan el futuro del país.

Morales y Navarro (2008) aclaran que,

Es importante destacar que no todas las personas se han ido con la intención de radicarse en los distintos países, muchos de ellos se fueron por un tiempo determinado y decidieron quedarse por el mundo de oportunidades que vieron posibles; pero lo que sí ha sucedido en gran medida es que casi todos los venezolanos y en general los inmigrantes, entraron a los países con visas de turistas y una vez vencido su permiso de estadía y establecimiento se han convertido en residentes ilegales, y aunque optan por las diferentes opciones de legalización y amparo corren el riesgo de ser deportados y perder todo lo logrado (p. 31).

Afortunadamente las raíces venezolanas están tan arraigadas en su gente que resulta satisfactorio escuchar comentarios como “me voy del país, pero apenas esto mejore yo regreso” o “me voy para estudiar, obtener experiencia y regresar a trabajar por mi país”, de ocurrir esto, es positivo para el país ya que se necesita actualmente, capital humano dispuesto a trabajar para impulsar la economía del país, a pesar de la problemática económica, el control de cambio, el alto índice inflacionario y escasez.

Australia como receptor de talentos

Para entender sobre la realidad de las inmigraciones en Australia es conveniente resumir sobre sus orígenes, para lo que Nuez (s.f.) comenta:

El continente australiano estuvo habitado aproximadamente, durante más de 42000 años por los aborígenes australianos. Tras la llegada de pescadores septentrionales y de exploradores y comerciantes europeos iniciadas en el siglo XVII, la mitad oriental del continente fue reclamada por el Inglaterra en 1770 y en 1788 se estableció una colonia penal en Nueva Gales del Sur. Debido al crecimiento demográfico y a la exploración de nuevas áreas, durante el siglo XIX se establecieron con éxito otras cinco colonias más. El 1ro de enero de 1901, las seis colonias se federaron formando la mancomunidad de Australia.

El poblamiento del territorio estuvo motivado, luego de la independencia de las Trece Colonias de Norteamérica, fundamentalmente, por la necesidad de llevar a él, prisioneros de guerra. Para 1788, cerca de 161 000 convictos ingleses fueron ubicados en Australia. Si en 1830, más del 90% de la población de Nueva Gales del Sur y Tasmania eran convictos y sus parientes, para el año 1839 la población alcanzó, aproximadamente, las 190 000 personas.

Australia, Estados Unidos, Canadá y Nueva Zelanda, son países de tradicional inmigración, ya que la colonización de estos territorios se llevó a cabo por medio de grandes oleadas migratorias. Desde los inicios de su población, hasta hoy se han comportado, en su generalidad como países receptores. (p. 266).

Hoy en día el gobierno australiano promueve una política de inmigración que atrae a jóvenes profesionales y mano de obra calificada, ya que cuenta con una economía estable y es por esto que se reconoce como un país multicultural, además, ofrece distintos tipos de visas para quien aplica y su núcleo familiar. Lo cual resulta cumplir con las expectativas de los inmigrantes venezolanos, en cuanto a: seguridad, educación, cultura, desarrollo económico.

El programa de migraciones es manejado por cada región de este país, algunas son más demandadas que otras y se rigen según su actividad económica principal.

Nuez (s.f.:271) agrega que: “se crea partir de las necesidades ocupacionales del país para una visa de residencia bajo migración calificada, el postulante debe reunir cuatro requisitos básicos: profesión, experiencia laboral, edad y nivel de inglés, además de contar con buena salud y buena conducta”.

Sobre las condiciones para obtener las visas Nuez (s.f.) resume:

El expediente de un inmigrante calificado promedio, puede demorar en trámites, como mínimo, entre 10 y 18 meses. El gobierno le otorga prioridad a aquellos inmigrantes cuyas ocupaciones se encuentren entre las más demandadas estén en Australia, visas que demoran entre 8 y 10 meses. Otro ejemplo de cómo el gobierno puede priorizar o aplazar la entrada de personas, según se necesite como mano de obra calificada, con más o menos urgencia (p. 277).

..Algunos gobiernos de países desarrollados han elaborado políticas inmigratorias (política de puertas abiertas), que se enfocan en captar recurso humano capacitado proveniente de otros países, con miras a impulsar su crecimiento y desarrollo económico. En el caso de Australia, en el año 2004 se registró una entrada de más de cien mil inmigrantes, solo en ese año, que llegaron a sus tierras para quedarse de forma permanente bajo el marco del programa inmigratorio. Ibarra y Rodríguez. (2010) citando a Iredale (2006).

Resumiendo el artículo sobre las características y beneficios de algunos tipos de visas, de Viva en Australia Inc. (2012),

Programa de Migración Regional Permanente:

- Visa válida por cinco años, lo que significa que dispone de cinco años de plazo para radicarse en Australia.
- Posibilidad de entrar y salir de Australia por vacaciones y motivos personales todas las veces que lo desee.
- Compromiso de radicarse los primeros dos años en el estado que le entregó la nominación.
- Posibilidad de acceder a la ciudadanía australiana luego de vivir durante cuatro años en Australia, sin necesidad que sean continuos.
- Acceso a Medicare, el servicio médico gubernamental, desde el momento en que llegan a Australia con visa de residencia.
- Acceso a la educación pública primaria y secundaria en forma gratuita.
- Acceso a aranceles preferenciales y créditos en universidades.
- Acceso limitado a algunos subsidios del gobierno mientras busca empleo o para la compra de una vivienda.
- Acceso a clases de inglés gratuitas para inmigrantes, si demuestra el nivel de inglés mínimo que el gobierno exige.
- La visa se renueva en forma muy sencilla si vive dos de esos cinco años en Australia
- Posibilidad de patrocinar a sus familiares mediante los programas de Migración Calificada con Patrocinio Familiar desde el momento en que está establecido en la región.

Programa de Migración Regional Temporal:

- Visa temporal válida por tres años, de los cuales deberá vivir al menos dos en regiones participantes del programa para poder solicitar la visa permanente.
- Posibilidad de entrar y salir de Australia por vacaciones y motivos personales todas las veces que lo desee, siempre que el tiempo que permanezca fuera de Australia no supere doce meses.
- Posibilidad de radicarse en cualquier ciudad de Australia participante del programa de migración regional temporal, independientemente del Estado que le haya otorgado el patrocinio. Sin embargo, debe respetar el compromiso adquirido

con el estado que le dio el patrocinio, o solicitar autorización al gobierno regional.

- Acceso a la educación pública primaria y secundaria en forma gratuita.
- No es posible cambiarse a otra categoría de visa durante los primeros dos años de validez de la visa.
- La visa se puede convertir en una visa de residencia permanente del Programa de Migración General en forma sencilla si cumple con dos requisitos:
 - Vivir durante al menos dos años en zonas participantes del programa.
 - Trabajar durante al menos un año en zonas participantes del programa.
- Posibilidad de acceder a la ciudadanía australiana luego de vivir durante cuatro años en Australia, uno de los cuales debe ser como residente permanente.

En palabras de Iredale (2006:17), “Sydney es el destino preferido, con un 35,3% de su población nacida en el extranjero, la ciudad personifica la nueva diversidad de origen no europea, y en la misma, después del inglés, las lenguas maternas más habladas son el chino y el árabe”.

En conclusión, Iredale (2006) comenta:

Australia ha conseguido absorber a más de siete millones de personas con relativamente pocos conflictos. Este hecho se ha debido en gran medida al alto nivel de desarrollo de las políticas gubernamentales en ámbitos como el trato igualitario, la justicia social, la prohibición de la discriminación y la defensa de la igualdad de oportunidades para los inmigrantes (p. 47).

Migración Mediada

Resulta menos complejo el proceso de emigración cuando se cuenta con la asesoría de alguna institución como agente migratorio, además este apoyo ofrece confianza en la

aplicación a la visa, presentación de pruebas y demás requisitos requeridos para completar el proceso. Ibarra y Rodríguez (2010:49), señalan:

“Viva en Australia, conocido también como VEA, es la institución de mayor renombre en Venezuela, ya que es el único, hasta ahora, que realiza conferencias en el país como parte de su proceso de captación de clientes. Estas conferencias son realizadas trimestralmente en las ciudades de Caracas, Maracaibo, Puerto la Cruz y Valencia, a las que asisten más de mil venezolanos interesados en escuchar información sobre el programa de visas para profesionales calificados, haciendo que VEA sea la institución que tramita el mayor número de visas para los migrantes venezolanos.

Además, Ibarra y Rodríguez (2010:49) comentan que: “la presencia de un ente organizado que acompaña al futuro migrante en su proceso, facilita el establecimiento de relaciones sociales que acompañan al sujeto en el transcurso de su acto migratorio”.

Metódica

La población objeto de estudio, está conformada por venezolanos residentes o con la ciudadanía Australiana.

El uso de las redes sociales fue determinante para localizar el colectivo estudiado ya que en la red social Facebook existe un grupo denominado “VENEZOLANOS EN AUSTRALIA”. Este grupo cuenta con dos mil trescientos (2300) integrantes para el momento en que se realiza la investigación.

Es de aclarar que, no se puede determinar si todos sus integrantes cumplen con los requerimientos y las características necesarias para esta investigación y que son las siguientes:

- Ser venezolano.
- Profesional o mano de obra calificada.

- Pertenecer al grupo de la red social Facebook denominado “VENEZOLANOS EN AUSTRALIA”
- Haber obtenido visa para trabajar, residencia (temporal o permanente) en Australia o en su defecto, con la ciudadanía australiana.

Para poder llegar a las personas con el perfil mencionado se publicó un vínculo para invitar a colaborar contestando el cuestionario (anexo B).

El cuestionario fue respondido voluntariamente por treinta y un personas. Nadie duda que existen muchas otras personas con estas características, por ello en este trabajo se plantea reflexiones finales y no conclusiones.

Presentación de resultados

El primer objetivo específico se enfoca en indagar en las razones para emigrar hacia Australia, para el cual se tomaron en cuenta dos aspectos que se refieren a: Abandono del país de origen y decisión de migrar hacia Australia.

El abandono del país de origen es una decisión ardua que requiere del estudio y análisis de las condiciones no solo del país escogido como nuevo destino sino del entorno del país de origen y de tomar conciencia de las razones por las cuales se resuelve salir en busca de nuevas oportunidades y experiencias. Sobre este aspecto Nunes y Riera (2003) quienes citan a Garbi (1991), expresan que:

La decisión se toma en función de las condiciones de progreso, desarrollo, calidad de vida, etc., que se observan en el país de origen y de las ventajas que puede ofrecer el país de recepción como por ejemplo el idioma, la cultura, el desarrollo del país, entre otras ventajas. (p. 24).

Al contar con el apoyo de la familia y seres queridos a la hora de tomar la decisión sobre salir del país donde se ha crecido, el futuro inmigrante, se siente capaz para afrontar las experiencias que le esperan. Labrador (2000), agrega que:

Teniendo en cuenta la aquiescencia y apoyo familiar, la decisión de viajar y asentarse en otro país pone en juego los atributos personales incluidos en la identidad más individual del sujeto. El tener una representación de sí mismo como capaz, dispuesto y preparado para afrontar la aventura, es imprescindible para acometerla. (p. 196)

Las causas por las cuales los venezolanos, objeto de estudio, abandonaron el país fueron varias: Desempleo; pérdida de poder adquisitivo; deseos de desarrollo; siendo la de mayor razón para emigrar, la inseguridad que tienen en Venezuela.

La inseguridad en Venezuela es una preocupación para todos los venezolanos y también para los venezolanos en Australia, que participaron en el estudio. Dos investigadoras venezolanas expresan que:

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de este país, señala que para 1998 morían por homicidios, aproximadamente, nueve de cada mil habitantes y que ya para 2006, esta cifra había ascendido a treinta y ocho personas por iguales cien mil. Así mismo, el incremento en el número de secuestros, “ajusticiamientos”, robos a mano armada, constituyen motivos no menos preocupantes e influyentes para que los venezolanos decidan abandonar su país, principalmente los estratos sociales de clase alta (A) y media (B) y últimamente hasta para el estrato (C). Álvarez de Flores y Ruiz (2008:141)

Ya desde el año 2008 existe la preocupación por parte de los venezolanos con respecto a la inseguridad, lo que ha generado una sensación de miedo, originando que sean los jóvenes quienes salgan del país en busca de un mejor futuro. En razón a esto, Mago (2008) cita a Navas (s.f.) quien reflexiona:

En Venezuela vivimos una crisis desde hace décadas. Pero el miedo, este miedo que todos los días nos agobia lo estamos sintiendo en los últimos años. Lo que sabemos es que tenemos miedo. Ante el peligro podemos adoptar dos actitudes extremas: no pensar y echar a correr, o quedarnos quietos y pensar. Claro que hay matices en el medio. Los primeros venezolanos que se fueron del país no lo pensaron dos veces y echaron a correr. Otros... nos quedamos. Entonces, los que nos quedamos, ¿Qué vamos a hacer con esta crisis? (p. 26)

Tomar la decisión de emigrar es el proceso más difícil ya que se debe estudiar detalladamente el lugar de destino y tomar en cuenta múltiples factores, desde las oportunidades de trabajo hasta la cultura. Es importante la información que se obtiene de la experiencia de migrantes conocidos en el país de destino. En razón a esto, Nunes y Riera (2003) citando a Cardona y Simmons (1977) expresan que:

..La comunicación personal que establece el potencial migrante con sus familiares y amigos que viven en el país a emigrar, constituye un factor importante cuando se trata de tomar la decisión de migrar. En contraste con lo que a menudo se piensa, esta información tiende a ser intensa y rigurosa, de tal manera que por lo general los migrantes encuentran en el lugar de destino un medio similar al que suponían encontrar cuando salieron de su país de origen. De esta manera, las corrientes migratorias tienden a crear cadenas de contactos entre las personas que se encuentran en los países de origen y en los países de destino. (p. 28)

Saber si siempre tuvieron Australia como única opción para emigrar era uno de los ítems incluidos dentro del cuestionario. Dieciséis personas respondieron afirmativamente, mientras que las quince restantes manifestaron que Australia no era su única opción. En cuanto a qué les llevó a cambiar de opinión, resaltan los siguientes comentarios: *“Primero pensamos en Canadá, pero el proceso era más largo y había que aprender francés, así que como ya sabía inglés nos cambiamos para Australia”*. Otra venezolana opina: *“Simplemente surgió una oferta de trabajo para mi esposo que es ingeniero electricista”*.

Estos comentarios evidencian que existen otros países que los venezolanos toman en cuenta para emigrar, como es el caso de Canadá. Pero que, en comparación con Australia existen diferencias en cuanto a lo rígido de los procesos para aplicar a las visas además de la diferencia entre el clima y la cultura. Otro comentario acerca de este punto es: *“prefiero el clima de Australia, porque las estaciones son más suaves que Canadá”*.

Es en Australia donde, los venezolanos que participaron en el estudio, decidieron buscar nuevas alternativas de desarrollo, siendo este quien les ofreció un programa de migración que se ajusta a las condiciones buscadas por este grupo de venezolanos.

¿Por qué elige Australia para migrar? Son variadas las respuestas afirmativas y positivas con respecto a las expectativas de cada caso. Buscan altos niveles de calidad de vida para el grupo familiar, desarrollo profesional y estabilidad. Ejemplo de esto el siguiente comentario obtenido: ...*“Australia es un país que ofrece un sistema de inmigración legal. Además es un país desarrollado, con oportunidades de trabajo para todos los profesionales. Y es un país donde todos tienen los mismos derechos”*.

El tema de la familia es muy importante a la hora de decidir. Las personas emitieron comentarios positivos y dejan ver la facilidad que ofrece Australia para poder viajar con el grupo familiar. Algunas opiniones fueron: ...*“Australia es un país con mucho futuro y oportunidades de empleos y buena calidad de vida para los hijos y familia”* ...*“Lo vimos como una aventura, cambiar de ambiente, buscar otros horizontes. Un mejor lugar para criar a mis hijos”* ... *“Venezuela venía cuesta abajo desde hacía tiempo atrás. Nos sentíamos como extraños en nuestro propio país”*.

Este capítulo se relaciona con la teoría de McClelland en cuanto a los profesionales que, impulsados por deseos de desarrollo o por la inseguridad y desempleo en su país, se fijan como meta cambiar el entorno en el que viven y es en Australia donde deciden vivir nuevas experiencias. Hernández (2006:12) agrega que McClelland (1961) sostuvo que; “los individuos tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como producto del entorno cultural en el que viven, impulsos que influyen en la concepción de su trabajo y en la forma en la que conducen sus vidas”.

El segundo objetivo específico tiene como fin analizar el proceso de adaptación. Y se tomó en cuenta dos aspectos que corresponden a: Interacción y experiencia migratoria.

Sobre la adaptación, Triana y Arango (2012:25) citan a Pichon (s.f.) quien plantea que: “esta es la capacidad de proporcionar una respuesta adecuada y coherente a las exigencias del medio”.

En el proceso de adaptación, el migrante debe tener claro el propósito planteado para migrar y las causas por las cuales llegó al nuevo país sin olvidar sus raíces y cultura. En razón a esto, Magallón (2008) cita a Gaos (1945) y comenta que:

Para sobrevivir, el migrante, debe realizar el ejercicio de la memoria, de la reconstrucción de ideas y representaciones de la realidad y del mundo de donde viene, recreado e idealizado desde la extranjería en la que vive. (p. 72)

La adaptación se logra en el proceso de interacción, donde los inmigrantes se van familiarizando con la cultura y el día a día del nuevo país, muchos de ellos logran unirse a grupos de ciudadanos de su país, quienes se encuentran en la misma situación migratoria, lo cual ayuda en el proceso de adaptación de cada inmigrante. Ortiz (1996), resume el proceso de adaptación de los inmigrantes en tres fases:

1. Fase de Acogida o llegada: En este primer momento el inmigrante puede sufrir un auténtico shock, cuando llega al país receptor y se encuentra con una distinta cultura, costumbres, en algunos casos distinta lengua y religión e incluso una distinta concepción de tiempo y espacio.
2. Fase tutelada, adaptación o asentamiento: Esta etapa es quizás la más imprecisa de delimitar temporalmente, porque mientras que la anterior se circunscribe a muy pocos meses, en esta fase de asentamiento, el sujeto puede instalarse largo tiempo. Que no suceda esto depende de su capacidad para que vivan desde muy pronto su adaptación como un trayecto lineal progresivo y relativamente largo.
3. Fase autónoma, inserción e integración: En esta fase el sujeto llega a la integración, la cual significa que ha logrado la conjunción entre su adaptación al mundo que le rodea y la conservación de su propio yo. (p. 147).

La aplicación del cuestionario permitió explorar sobre la experiencia y el proceso de adaptación de este grupo de venezolanos en Australia. Se resumen en dificultad al principio; Ejemplo de esto el siguiente comentario: ...”*Bastante difícil al principio porque nos tuvimos que mudar de Melbourne a Sydney ante la imposibilidad de conseguir tan siquiera una entrevista de trabajo en seis meses. Luego de eso, una vez en Sydney, los dos comenzamos a trabajar muy rápido y la adaptación ha sido sencilla*”.

Se encontraron relatos positivos que expresan lo fácil y rápido que fue el proceso de adaptación a la cultura australiana. Por ejemplo: “*Duro los primeros dos años: Trabajo, estudio, dos hijos menores de dos años, otro idioma, costumbres diferentes. Después de esos dos años: Trabajo, estudio, seguridad, inglés y español, gente amable, respeto, buenos servicios públicos, orden y progreso. Maravilloso*”

Otros agregan: “*Interesante: Novedad y aventura, todo es nuevo y excitante. Choque cultural: todo empieza a hacerse normal y conocido entonces comparas y ves lo que cambió. Posicionamiento: Decisión de hacer esta la tierra tuya y te empapas de la nueva cultura*” ... “*Siempre es fácil acostumbrarse a las cosas buenas, aunque se extrañe mucho a la familia y amigos que se dejan en Venezuela*”.

La experiencia migratoria es subjetiva, cada persona vive un proceso distinto a pesar de vivir en la misma ciudad y tener la misma profesión. Una de las personas en Australia comentó: ... “*A pesar de no poder ejercer mi carrera mi vida en Australia ha sido buena, trabajo por mi cuenta haciendo algo que me gusta*”. Otros agregan lo siguiente: “*Nuestra experiencia es muy buena, profesionalmente nos ha ido muy bien, nos alcanza el dinero y hemos tenido la posibilidad de viajar bastante, algo que en Venezuela era casi imposible*” ... “*Maravilloso, encontré trabajo en mi área a los tres meses de haber llegado. Mi esposo estudió un año inglés. Mis hijas están en la escuela felices con su entorno*”.

La adaptación y la experiencia migratoria tendrán un impacto positivo en el inmigrante dependiendo de las condiciones que brinde el nuevo país en cuanto a, aspectos

socioeconómicos, sociológicos, culturales, entre otros. Sobre esto, Delgado de Smith y Abellana (2009) comentan que:

..Una de las consecuencias sociales de las migraciones, tanto internas como externas, tiene que ver con la capacidad de los migrantes para integrarse a la sociedad de destino, es decir, receptora. A su vez, la capacidad de recepción tiene que ver con los planes de acción de los distintos estados que deben verse soportados en las políticas migratorias y todas aquellas políticas sociales cuya finalidad sea la de integrar de la manera más beneficiosa al migrante para que su impacto sobre la estructura de la sociedad receptora sea positiva y de esa forma a su vez impactar de una forma igualmente positiva sobre los países de origen. (p. 238)

La relación del segundo capítulo: Analizar el proceso de adaptación de venezolanos con respecto a la cultura del país y el trabajo, con la teoría de motivación de logro está en que, depende del deseo de superación, la búsqueda de desarrollo profesional y personal para que un inmigrante logre culminar con éxito el proceso de adaptación en el nuevo entorno. Es decir, desde superar la barrera del idioma, la cultura, hasta establecer nuevas relaciones sociales, hacer amistades, participar en actividades recreativas, entre otros.

En razón a lo anterior, Perilla (1998:530), señala que: “La motivación al logro era considerada por McClelland como la principal causa de desarrollo y progreso económico de las sociedades”.

El tercer objetivo específico de la investigación tiene como fin determinar las limitaciones a las que se enfrentan los venezolanos en Australia. Como se ha dicho anteriormente, la etapa más difícil del proceso de migración es al inicio del viaje, cuando el inmigrante está en pleno proceso de adaptación y requiere cambios culturales, idiomas y conseguir un empleo digno.

...Las huellas de muchos de estos obstáculos pueden hacer referencia a las dificultades o no de adaptación pasiva, superar los obstáculos de idioma permitirá entonces conciliar las condiciones inmediatas de la socialización. La migración no supone únicamente actuar en el

espacio desplazándose y cambiando de lugar de residencia y trabajo, sino también una forma particular de actuar en el tiempo, de organizar prácticas y escenarios de vida. Triana y Arango (2012:50).

Cada caso tiene en particular una historia que puede fácilmente diferenciarse a otra. Y en esto se basa la investigación, se buscó determinar los obstáculos. Algunos relatos: ...*“Mi mayor obstáculo ha sido el idioma, comenzar con cero no es fácil, pero depende cómo lo veas, puedes disfrutarlo o no. Una vez que manejas el idioma todo se hace más fácil, pero se debe tener cuidado con la cultura, no siempre como vemos o expresamos las cosas son”*.

Relacionado al cambio cultural señalaron: ...*“Hay cosas que en Australia son diferentes. Es necesario aprender otro idioma, entender y aceptar las diferentes costumbres. Aprender a manejar por el otro lado del camino, con el volante en el puesto del copiloto y cambiar las velocidades con la mano izquierda”*.

El proceso de adaptación en otro país viene acompañado con el sentimiento de pérdida al haber dejado a los familiares y amigos en el país de origen, una opinión sobre esto: ...*“El principal obstáculo es superar la tristeza de la separación de la familia y en mi caso, tuve que empezar desde cero como recepcionista pero logré superarme y llegué a ser gerente de mi trabajo. En esta experiencia de vida siempre extrañé a mis padres”*.

Según lo anterior, el idioma, conseguir trabajo y adaptarse a la cultura de Australia son los obstáculos que más se repiten, según las experiencias compartidas por los venezolanos inmigrantes en ese país, que participaron en este estudio.

Sobre los obstáculos en el proceso de integración de los migrantes, comenta Guzmán (2005) que,

..Como todo fenómeno social, la migración tiene consecuencias positivas y negativas dentro de los individuos y las sociedades. Dentro de los márgenes positivos encontramos la oportunidad de mejorar la calidad de vida de los migrantes y la adquisición de un mejor empleo. El aspecto negativo se ve reflejado en un sentimiento

de pérdida de identidad nacional y de sus costumbres. Así como la ruptura en muchas ocasiones con los lazos familiares y de amistad y el hecho de enfrentarse con un idioma distinto al suyo. (p. 12)

Las personas que tienen un propósito o una meta, toman los obstáculos como parte de la experiencia, buscando siempre superar las limitaciones que surgen en el camino hacia lo que se quiere lograr. Es en trabajar en función de esa meta, a pesar de los inconvenientes, donde esta investigación y en específico el objetivo tres: determinar las limitaciones a las que se enfrentan los venezolanos en Australia; Se relaciona con la teoría de Motivación de logro de McClelland.

Identificar el estatus migratorio es el propósito del cuarto objetivo de la presente investigación. Para ello se consideró dos aspectos relevantes y complementarios que son: proceso para obtener visas de Australia y tipos de visa de trabajo.

El tipo de visa o estatus que actualmente poseen los venezolanos, objeto de estudio, en Australia, varían y son: residente temporal, residente permanente y ciudadano australiano. Los estatus mayoritarios son residente permanente y ciudadano australiano.

El tiempo que han tardado para obtener el estatus migratorio presenta fluctuaciones debido a que todos poseen distintos tipos de visa. Sin embargo, la mayoría se ubica en los dos años.

El tiempo de espera mientras llega la visa es un factor importante. Los que aplican entran en una etapa de ansiedad mientras llega la anhelada aprobación. Sobre esto, Nuez (s.f.) expresa que,

El expediente de un inmigrante calificado promedio, puede demorar en trámites, como mínimo, entre 10 y 18 meses. El gobierno le otorga prioridad a aquellos inmigrantes cuyas ocupaciones se encuentren entre las más demandadas estén en Australia, visas que demoran entre 8 y 10 meses. Otro ejemplo de cómo el gobierno puede priorizar o aplazar la entrada de personas, según se necesite como mano de obra calificada, con más o menos urgencia (p. 277).

Acerca del proceso para obtener la visa, algunas vivencias son: ...*“Fue como tener un segundo trabajo porque lo hicimos sin ayuda de abogados. Prácticamente no gastamos en nada durante un año porque usamos gran parte de nuestro sueldo para cubrir los gastos de legalizaciones, traducciones, etc. Todos los días por un año le dedicamos algo de tiempo al proceso”*...*“Hay que conseguir una gran cantidad de papeles, pero es sencillo. Lo hice sola sin ayuda de nadie”*.

La contratación de un agente migratorio garantiza confianza en la aplicación a la visa, ya que tienen experiencia en asesoría de los procesos migratorios. Ibarra y Rodríguez (2010:49), comentan que: “la presencia de una ente organizado que acompaña al futuro migrante en su proceso, facilita el establecimiento de relaciones sociales que acompañan al sujeto en el transcurso de su acto migratorio”.

Más de la mitad de los venezolanos, objeto de estudio, en Australia afirmaron que contrataron servicios de un agente migratorio (68%).

Es viva en Australia, la institución elegida por la mayoría de las personas para asesorías en el proceso de aplicación a las visas (76%).

En razón a lo anterior, Ibarra y Rodríguez (2010), señalan:

“Viva en Australia, conocido también como VEA, es la institución de mayor renombre en Venezuela, ya que es el único, hasta ahora, que realiza conferencias en el país como parte de su proceso de captación de clientes. Estas conferencias son realizadas trimestralmente en las ciudades de Caracas, Maracaibo, Puerto la Cruz y Valencia, a las que asisten más de mil venezolanos interesados en escuchar información sobre el programa de visas para profesionales calificados, haciendo que VEA sea la institución que tramita el mayor número de visas para los migrantes venezolanos. (p.49).

Sobre la teoría de en la que se basa esta investigación, Bolívar y Marcano (2010: 333) agregan que: “el motivo de logro ha sido el más estudiado y se creó el modelo de Atkinson (1966), según el cual las personas con un mayor motivo de logro prefieren actividades cuyos

resultados dependan de su esfuerzo, que tengan una dificultad moderada y que haya una retroalimentación sobre su ejecución”.

Pasar por un proceso de aplicación a la visa, esperar un tiempo, donde muchas veces no se cuenta con asesoría. Son ejemplos de actitudes que pertenecen a personas motivadas a la realización de un logro, que es la obtención de un estatus migratorio en Australia.

Los datos obtenidos, gracias a la colaboración de los informantes, permiten obtener un balance sobre el estado de la migración de venezolanos calificados para trabajar en Australia, además de conocer sobre el desarrollo, la cultura y la forma de vivir de los mismos.

Reflexiones finales

El transcurso de preparación del presente trabajo de grado permitió indagar acerca de la realidad que viven venezolanos en Australia. Ello resulta satisfactorio para quien investiga ya que el colectivo se encuentra en una situación satisfactoria.

Los resultados obtenidos a través del cuestionario están basados en los objetivos seleccionados al inicio de la investigación y por lo tanto forman el eje principal por el cual se rige el proceso investigativo:

Se busca indagar sobre las razones planteadas por estos venezolanos para ir hacia Australia. Luego de analizar cada indicador, se infiere que, la mayor causa de salida de Venezuela se debe a la inseguridad en el país. Los ciudadanos comienzan a buscar nuevas opciones para conseguir calidad de vida y es en Australia tienen la expectativa de encontrarla.

Con relación al proceso de adaptación, es difícil al llegar al país australiano, adaptarse a la cultura y al idioma. Pero al conseguir trabajo es cuando se comienza a disfrutar del país. Además, los hijos de estos migrantes han conseguido adaptarse muy rápido y fácilmente. En general, la experiencia es positiva y les permite un buen trabajo y viajar.

El tercer objetivo busca determinar las limitaciones a las que se enfrentan estos venezolanos al llegar a Australia. Es el idioma el principal obstáculo a los que se han enfrentado. Además consideran difícil estar lejos de la familia y amistades que han dejado en Venezuela. También la distancia que les separa de Venezuela.

Finalmente, el cuarto objetivo es identificar el estatus migratorio de venezolanos en Australia. La información obtenida confirma que en Australia se cumplen los planes legales de migración. La mayoría son residentes permanentes y otra parte ha logrado obtener la ciudadanía australiana.

Es interesante observar en el estudio que casi la totalidad de los venezolanos en Australia dispone de una buena situación migratoria. Estos resultados permiten suponer varias hipótesis:

- **Hipótesis 1.** La mayoría de estos venezolanos en Australia tienen empleo.
- **Hipótesis 2.** La mayoría de venezolanos en Australia se sienten seguros.
- **Hipótesis 3.** La mayoría de venezolanos en Australia tienen: calidad de vida y posibilidad de desarrollo.

Referencias bibliográficas

Álvarez de Flores, Raquel y Ruiz Dyanna (2008). Las Migraciones en Venezuela: pasado y presente. En Santana (comp.). **Venezuela: Política y Migración** (115-147). Universidad Nacional Autónoma de México. D.F.

Bolívar, María y Marcano María (2010). La motivación: uno de los factores fundamentales de la conducta. En Delgado y Colombet (comp.). **Relaciones Industriales: reflexiones teóricas y prácticas** (327-338). Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Delgado de Smith, Yamile y Abellana Mónica (2009). **Venezuela y migración: El Trabajo como Agente de Cambio**. Anuario 32, 227-244 Documento en línea. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc32/art8.pdf>

De la Vega, Iván (2003). **Emigración Intelectual en Venezuela: el Caso de la Ciencia y la Tecnología**. INTERCIENCIA. Caracas.

Guzmán, Etelvina (2005). **Logros y retos del Frente Indígena Oaxaqueño Binacional: una organización para el futuro de los migrantes indígenas**. Trabajo de grado en línea. Disponible: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf

Ibarra, María y Rodríguez Christian (2010). **¿Por qué se van? El fenómeno migratorio de Venezuela hacia Australia desde la mirada del futuro migrante calificado**. Trabajo de Grado en Línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9944.pdf>

Labrador, Jesús (2000). **Identidad e Inmigración. Un estudio cualitativo con inmigrantes peruanos en Madrid**. Tesis de grado. Disponible: <http://ldei.ugr.es/cddi/uploads/tesis/LabradorFernandez2000.pdf>

Magallón, Mario (2008). Migración de las ideas. En Santana (comp.). **Proyección global de la Migración Latinoamericana** (61-89). Universidad Nacional Autónoma de México. D.F.

Nunes, María y Riera Jonarella (2003). **La fuga de talentos en Venezuela (Caso de Estudio)**. Trabajo de Grado en Línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE2385.pdf>

Nuez, Lisbeth (s.f). **La política inmigratoria en Australia y la atracción de mano de obra calificada**. Resumen en línea. Disponible: <http://www.uh.cu/centros/cemi/wp-content/uploads/2011/11/2-Lisbeth-La-politica-inmigratoria-en-Australia.pdf>

Ortiz, Ana (1996). **Fases de la Intervención social con inmigrantes**. Artículo en línea. Disponible: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5834/1/ALT_04_11.pdf

Perilla, Lyria (1998). David McClelland (1917-1998). **Revista Latinoamericana de Psicología**, (30), 529-532.

Santana, Adalberto (2008). **Venezuela: política y migración**. Universidad Nacional Autónoma de México. D.F.

Triana, María y Arango Diana (2012). **Procesos de adaptación psicosocial en los migrantes colombianos nacidos entre los años 1967 y 1977, que han retornado en el periodo comprendido entre los años 2000 a junio de 2012 a los municipios de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas**. Trabajo de grado en línea. Disponible: <http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesis/textoyanexos/325209861T821.pdf>

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Naturaleza de la Revista: OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA es una Revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Universidad de Carabobo. Editada en Valencia, Venezuela.

Conforme a la política editorial de la revista, las revisiones se hacen en doble ciego-juicio de pares, por lo cual el autor del trabajo desconoce quienes lo han revisado así como también los revisores desconocen el nombre del autor. Se cuenta además con evaluadores internos y externos pertenecientes a universidades nacionales.

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA recibe colaboraciones en forma permanente, con cierres de edición en Julio y Diciembre.

Es editada en forma impresa y electrónicamente y estará disponible en la página de la Universidad de Carabobo, Venezuela

Forma y preparación de los artículos:

- El trabajo debe tener una extensión máxima de 25 cuartillas y mínimo de 15 (incluidos gráficos, cuadros, citas y referencias bibliográficas). No obstante, el Comité Editor podrá decidir aceptar un trabajo que supere el límite de cuartillas.
- Las cuartillas deben estar elaboradas con 3 centímetros de margen (izquierdo, derecho, superior e inferior), letra Times New Roman tamaño 12, interlineado 1.5 (espacio y medio).
- El trabajo no debe contener ningún elemento a color.
- El trabajo debe ser remitido en tres ejemplares sin datos del autor o autores. Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, escalafón (en caso de ser profesor universitario), experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo, número de teléfono, fax o correo electrónico.
- No se aceptarán trabajos con más de tres autores.
- Tanto el trabajo como los datos personales deben también ser consignados en diskette, en formato Word, en archivos separados.
- El trabajo debe ser inédito. Al mismo tiempo, el envío del mismo a la Revista, implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.

La estructura para los artículos es el siguiente:

El trabajo debe estar precedido de un resumen de media cuartilla de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés. (140 a 160 palabras)

- El resumen en inglés debe estar precedido del título en inglés.
- Deben presentarse de 3 a 4 palabras clave al pie del resumen, en español e inglés.

- A continuación se presentarán: introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y referencias bibliográficas.
- Las notas serán colocadas antes de las referencias bibliográficas utilizando numeración secuencial según orden de aparición.

Ejemplos para realizar las referencias bibliográficas:

Referencias Materiales Impresos

Libros

HERNÁNDEZ, OSCAR Y JACQUELINE RICHTER (2002). *El trabajo sin tutela en Venezuela: Nuevas y viejas formas de desprotección laboral*. 1era. Edición. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Artículos en publicaciones periódicas

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2001). **Políticas sociales: Relaciones de Trabajo y Salud**. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 5. No. 2. Maracaibo. pp. 98-113.

Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

HERNÁNDEZ ARIAS, AYMARA (2007). **Cooperativas, empresas y capital social**. En: LUCENA, HECTOR (Coordinador); AYMARA HERNANDEZ ARIAS y NELSON FREITEZ (Editores) (2007). *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela. pp. 101-121.

Publicaciones de eventos científicos

GONZÁLEZ, MARÍA CRISTINA (2007). *Tendencias en la Gestión de Recursos Humanos en América Latina*. Ponencia presentada en el X Congreso de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Trabajos de grado o de ascenso

SMITH, VICTORIA (2005). **Mujeres trabajadoras en América Latina**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Entrevistas publicadas en medios impresos

BOTERO, NATACHA. (2007, Agosto 04). Es necesario hacer seguimiento a la aplicación de la Ley del Trabajo [Entrevista a Rosa Rondón. Directora de RETL]. *El Carabobeño*, 3-1.

Referencias a Materiales On-line

CARRILLO, JORGE (2004). *Maquiladoras: integración productiva y evolución industrial*. El Colegio de la Frontera Norte. Fuente: <http://www.economia.gob.mx> (Consultado el 13-03-07).

INE (2006). *Indicadores de Fuerza de trabajo*. Fuente: www.ine.gov.ve (Consultado el 12-06-06).

En el **desarrollo del artículo, las referencias bibliográficas** se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Pérez, 2007), dos autores (Pérez y Ascanio, 2007) y con más de dos autores (Pérez y otros, 2007).

- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Ascanio, 2007:15) o (Ascanio,2007:15-16).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Rivero, 2007a) y (Rivero, 2007b).

Los manuscritos que no cumplan con las instrucciones mencionadas, no serán considerados para su evaluación.

El Comité Editorial se reserva el derecho de realizar los ajustes y cambios de forma que aseguren la calidad de los artículos aceptados para su publicación.

La Revista Científica **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA** autoriza la reproducción parcial de los artículos siempre y cuando se respete la normativa de Propiedad Intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores.

La revista se reserva el derecho de reproducir en otros medios impresos y/o electrónicos.

En ningún caso los originales consignados en la revista (impresos, diskette o CD) serán devueltos al autor.

El trabajo debe ser remitido a la dirección postal de la revista:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

ó al correo electrónico: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

Nature of the Publication: *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL is a scientific arbitrated publication of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the University of Carabobo, edited in Valencia, Venezuela. In accordance with the editorial policies of the journal, all submissions received are subject to double-blind review by three members of the Editorial Advisory Panel, who neither know the name of the author nor the name of the other members evaluating the document. Besides, the Editorial Advisory Panel is constituted by internal and external members from different national universities.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL receives submissions permanently that will be published twice a year, in July and December.

It is published in print and on-line versions and it will be available on LAINET Web site of LAINET from the University of Carabobo, Venezuela.

General guidelines

Papers should not exceed 25 pages in length, nor present less than 15 pages (including graphics, diagrams, tables, charts, references). Nevertheless the Editorial Board could decide whether to accept a manuscript that exceeds this length.

Pages should be written in 1 ½ spacing, using 12-pt Times New Roman and leaving uniform margins of 3 cm (1, 2 in.)

Papers should not present any element or information in color

Papers should be submitted in three copies without the author's information. The author's information should be submitted apart, in another page, including complete name (name and surname) academic information (degrees, affiliations) research experience on the subject under discussion, place of work, telephone number, fax or E-mail.

Papers written by more than three authors will not be accepted.

Both paper and the author's personal information should also be submitted in a CD, as word format, in separate files.

Manuscripts should not have been published before nor be currently under consideration by other journals.

Papers should be preceded by an abstract of no more than 160 words (between 140 and 160 words, with the same margins, character type and size, and line spaces) in both languages Spanish and English.

Abstracts in English should be preceded by the title in this language.

Three or four key words should be included at the end of each abstract in the respective language.

The key words will be followed by the introduction, the body, the conclusions and the references.

Titles should preferably be short.

Notes should be included before the references and using sequential numbers regarding the order in which they appear.

Guidelines for Reference List:

Books

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2006). *La investigación social en procesos: Ejercicios y respuestas*. 2da. Edición. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Journal articles

LIMA, JACOB C. (2004). **O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 19. No. 56. Brasil. pp. 45-150. Fuente: www.scielo.br (Consultado el 04-09-05).

Articles or Chapters in an edited or compiled book

HERNÁNDEZ ARIAS, AYMARA (2007). **Cooperativas, empresas y capital social**. En: LUCENA, HECTOR (Coordinador); AYMARA HERNANDEZ ARIAS y NELSON FREITEZ (Editores) (2007). *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela. pp. 101-121.

Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia

GUERRA SOTILLO, ALEXEI (2006). *Redes, economía informal y sociedad civil: relaciones con el Estado en Venezuela*. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Investigación del DAC-UCLA. Barquisimeto. Venezuela. Fuente: www.ucla.edu.ve/dac/vijornadas (Consultado el 15-09-07).

Master thesis

SMITH D., VICTORIA (2005). **Mujeres trabajadoras en América Latina**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Interviews published in print media

GARCÍA OTERO, PEDRO (2007, Agosto 19). Chacao va a sobrevivir por liderazgos [Entrevista a Emilio Graterón. Consejal de Chacao]. *El Universal*, 4-2.

Online Documents

MAGARIÑOS DE MORENTIN, JUAN (1998). *Esbozo semiótico para una metodología de base en ciencias sociales*. Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Fuente: <http://www.magarinos.com.ar> (Consultado el 24-09-06).

ACI (2006). *Estadísticas sobre el cooperativismo en Venezuela*. Fuente: www.aciamericas.coop (Consultado el 24-01-06).

Reference citations in Text should follow the Harvard system norms:

Paraphrased citations: Indicate the author's surname and the publication date. Examples: One author (Pérez, 2007), two authors (Pérez y Ascanio, 2007) and more than two authors (Pérez y otros, 2007).

Direct quotations: Incorporate the quotation into text and enclose it with double quotation marks. Add the specific page/s number. Examples: (Ascanio, 2007:15) or (Ascanio, 2007:15-16).

Works by the same author with the same publication date should be identified by the suffixes a, b, c. Example: (Lucena, 2007a) and (Lucena, 2007b).

Manuscripts that do not adhere to the norms will not be subject to evaluation.

The Editorial Board reserves the right to make minor adjustments and changes if necessary, so as to guarantee the quality of the articles submitted to publication

The Scientific Journal ***OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*** authorizes the partial reproduction of articles, if Intellectual Property Norms are respected and if the journal and the authors' copyright and authorship are recognized. The content of the articles is the entire and exclusive responsibility of the authors

The Journal reserves the right to reproduce materials in other printed or electronic means.

Manuscripts are never returned to authors

Papers should be submitted to the Journal mail address:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

Or to the E-mail address: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: _____

Código: _____

Arbitraje:

CRITERIOS	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	OBSERVACIONES
Pertinencia del título.						
Adecuada elaboración del resumen.						
Claridad y coherencia del discurso.						
Adecuada organización interna.						
Calidad de las referencias bibliográficas.						
Aportes al conocimiento del objeto.						
Apreciación general.						

Resultado del Arbitraje

- | | |
|--|---|
| | El trabajo evaluado puede ser publicado sin ninguna modificación. |
| | El trabajo evaluado puede ser publicado con ligeras modificaciones. |
| | El trabajo evaluado puede ser publicado con importantes modificaciones. |
| | El trabajo evaluado no puede ser publicado. |

Observaciones:

Nombre del Árbitro:

EVALUATION FORM

Title of the Article: _____

Code: _____

Evaluation:

CRITERIA	EXCELLENT	VERY GOOD	GOOD	ACCEPTABLE	DEFFICIENT	OBSERVATIONS
Title pertinence.						
Abstract accuracy.						
Discourse coherence and clarity.						
Suitable internal organization.						
Quality of bibliographical references.						
Contributions to the knowledge on the topic						
General .Appreciation						

Results of the Evaluation

- The article is publishable. No modifications are required.
- The article is publishable, but it requires slight modifications
- The article is publishable , but it requires substantial modifications
- The article is not publishable

Observations:

Name of Evaluator:

Declaración Ética y Negligencia Profesional

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo. El plagio está estrictamente prohibido y nuestros colaboradores dan fe de que sus trabajos no han sido copiados o plagiados de otras obras, en parte o en su totalidad. Todo trabajo para ser publicado en OLRV exigirá a sus autores enviar carta de declaración ética.

Statement of Ethics and Professional Neglect

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any malpractice that is carried out. Plagiarism is strictly prohibited and our collaborators attest that their works have not been copied or plagiarized from other works, in part or in whole. All work to be published in OLRV shall require their authors to send a letter of ethics statement.