

# Observatorio Laboral

revista venezolana



Laboratorio de Investigación  
en Estudios del Trabajo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
VALENCIA, VENEZUELA

JULIO - DICIEMBRE, 2014  
VOLUMEN 7, No 14  
PERIODICIDAD SEMESTRAL

ISSN: 1856-9099  
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

# Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana  
Fundada: Enero de 2008  
Editora y Directora Fundadora: Yamile Delgado de Smith  
Responsable: Yamile Delgado de Smith

Indiixada en :  
DIALNET, Universidad de la Rioja  
Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología, REVENCYT (RVO 006)  
Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales (CLASE)  
Actualidad Iberoamericana (Chile)  
Directory of Open Access Journal (DOAJ)  
Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y Latinoamericanas (E-REVISTAS)  
LATINDEX, Folio 19118  
Red de Revistas Científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC)  
CLaCaLIA  
Directory of Research Journals Indexing (DRJI)

Esta publicación ha sido financiada por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo (CDCH-UC)

Primera edición  
Diciembre 2014

© 2014 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,  
incluidos la reprografía y el tratamiento informático.  
sin la autorización de los titulares del Copyright.

Hecho el Depósito de Ley  
Depósito Legal: PP200802CA224  
ISSN: 1856-9099

Diseño: Carla A. Freitas V.  
Impresión: LAINET  
Valencia, Venezuela



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Jessy Divo de Romero  
Rectora

Ulises Rojas  
Vicerrector Académico

José Angel Ferreira  
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure  
Secretario

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Benito Hamidian  
Decano

Williams Aranguren  
Director de Investigación y Producción Intelectual

Rolando Smith  
Coordinador 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 (Universidad de Carabobo)

### COMITÉ EDITOR

Christian Colombet (Universidad de Carabobo)

Rafael Hands (Universidad de Carabobo)

Ana Perlasca (Universidad de Carabobo)

María Rodríguez (Universidad de Carabobo)

### 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)

María Isabel Puerta Riera (Universidad de Carabobo)

### 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

María Isabel Puerta Riera

### UNIDAD ADMINISTRATIVA

Carla A. Freites V.

### DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA

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

Teléfonos: +58 (241) 6173685

Correo: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

### DIRECCIÓN ELECTRÓNICA

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/principal.htm>

## 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 science. It is opened to national and foreign investigations.

### DIRECTOR

Yamile Delgado de Smith (Univeridad de Carabobo)

### EDITORIAL BOARD

Christian Colombet (Universidad de Carabobo)

Rafael Hands (Universidad de Carabobo)

Ana Perlasca (Universidad de Carabobo)

María Rodríguez (Universidad de Carabobo)

### 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 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)

María Isabel Puerta Riera (Universidad de Carabobo)

### SCIENTÍFIC COUNSELING 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

María Isabel Puerta Riera

### ADMINISTRATION UNIT

Carla A. Freitas V.

### MAILING ADDRESS

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bár-bula, Nivel Plaza Roja, Naganagua, Estado Carabobo, Venezuela.

PHONE NUMBER: +58 (241) 6173685

E-MAIL: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

### ELECTRÓNIC ADDRESS

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/principal.htm>

# Observatorio Laboral Revista Venezolana

Julio-Diciembre 2014

Volumen 7, Nº 14

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  
Valencia, 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.

### 3. Relaciones de Trabajo

La sociedad 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

Se interesa en conocer los mecanismos que relacionan las condiciones generales de trabajo con los indicadores esenciales de pobreza y de exclusión social.

Caracterizar los distintos niveles de pobreza (Alimentaria, patrimonial y cognitiva) y su relación con los mercados laborales y salariales.

Evaluar las experiencias puestas en marcha dirigidas a lograr equidad y justicia social.

Evaluar las herramientas metodológicas a través de las cuales se aborda la problemática de las desigualdades sociales.

Caracterizar las distintas opciones de trabajo y su relación con la pobreza (Economía familiar, nuevas formas de producción social y mercados informales).

Diseño de propuestas de formación para el trabajo, participación social comunitaria y formas de organización social dirigidas a la inclusión social.

#### 5. Educación y Trabajo

Se interesa en analizar las relaciones entre el sistema educativo y las características que asume el sistema ocupacional y de trabajo.

Conocer las formas de articulación (Interfases) entre la formación y el empleo a la luz de los mercados laborales.

Conocer la dinámica de conformación de las calificaciones laborales y su relación con las competencias laborales.

Evaluar la pertinencia, calidad y relevancia de la educación a la luz de las transformaciones en el mundo del trabajo.

#### 6. Sistemas productivos y organización del trabajo

Se interesa por 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).

Analizar las configuraciones productivas a la luz de los paradigmas emergentes y su relación con los temas de la competitividad, la productividad y la calidad.

Se interesa en conocer teórica y empíricamente las características que asume el sistema productivo y su relación con las transformaciones tecnológicas.

Se propone analizar los mundos de vida laboral como consecuencias de las transformaciones productivas.

Se interesa en conocer las transformaciones normativas que regulan el trabajo a la luz de las transformaciones en los sistemas productivos.

## 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 aquellos, dentro de un contexto superlativamente cambiante, marcado por procesos de integración económica y reflexiones polémicas sobre la naturaleza del trabajo y sus peculiaridades de redimensionamiento teórico 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

Se preocupa del estudio de las condiciones técnico-ambientales de trabajo.

Evaluar las condiciones ergonómicas del trabajo.

Auditar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Describir las mejores prácticas de gestión sociocultural y sociotécnica del trabajo seguro.

Describir el mapa de riesgo de la región y la aplicación de las políticas de conservación y mantenimiento de condiciones seguras.

## 9. Seguridad Social

Se interesa por abordar 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.

Evaluar los cambios sustanciales en las políticas públicas que involucren la Seguridad Social.

Describir las tendencias globales en materia de Seguridad Social y las posibilidades de implantación de modelos que aseguren efectividad en los procesos.

Se interesa en conocer las transformaciones normativas que regulan la Seguridad Social en razón de los cambios sociales.

Orientar los avances teóricos particulares en torno a la Seguridad Social atendiendo a elementos epistemológicos concretos.

Evaluar 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 permitiendo 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

Se interesa por estudiar las conductas derivadas de las relaciones entre los seres humanos en el contexto del trabajo, considerando además los diferentes factores de impacto en la personalidad y en la psique de los individuos, reconociendo al acto laboral como centralidad en las diferentes dinámicas de interacción humana.

Labor Observatory Venezuelan Journal  
July-December, 2014  
Volume 7, n° 14  
ISSN: 1856-9099  
LEGAL DEPOSIT: pp200802ca224  
Semester Regularity

OBERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA  
This is a publication of the  
Research laboratory in labor studies of the  
University of Carabobo  
Valencia, 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 inquiries 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 .....	21
Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas Human Resources Management: indicators and tools Catherine Vieira Vieira (Venezuela) .....	23
Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer My first job search. The process disclosed María Emilia Guevara (Venezuela) .....	35
Estabilidad laboral y flexiseguridad Job stability and flexisecurity Juan Orlando Montserrat (Venezuela) .....	51
Equipos de trabajo de alto desempeño High Performance Teams Rosaura Malpica, Romer Rossell e Ingrid Hoffmann (Venezuela) .....	69
Globalización, lenguaje y capitalismo cognitivo Globalization, language and cognitive capitalism Heddy Hidalgo Rivero (Venezuela) .....	85

El Cuidado: ¿Derecho Reconocido en el Sistema Jurídico Venezolano? Care: A right Recognized in the Venezuelan legal system? Aurora Celina Salcedo Medina (Venezuela) .....	103
Instrucciones para los autores	
Instructions to authors .....	125



# 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); Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y Latinoamericanas (E-REVISTAS); 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 seis trabajos. El primer artículo llega desde la Universidad de Carabobo y es un estudio denominado, Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. Perteneció a la investigadora Catherine Vieira Vieira y en él se analizan los indicadores de gestión de recursos humanos.

El segundo aporte, Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer, de la investigadora María Emilia Guevara, perteneciente a la Universidad Simón Bolívar, tiene como objetivo el análisis del proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción en el mercado de trabajo actual, a través de la identificación de las fases, herramientas y estrategias más utilizadas.

Estabilidad laboral y flexiseguridad, es un aporte del investigador Juan Orlando Montserrat, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En él se reconoce, desde un análisis documental, la flexiseguridad como concepto base para replantear los postulados fundamentales que erigen a la estabilidad laboral.

Los investigadores Rosaura Malpica, Romer Rossell e Ingrid Hoffmann, de la Universidad de Carabobo, nos presentan el trabajo Equipos de trabajo de alto desempeño. El objetivo de este artículo es el análisis epistemológicamente de equipos de trabajo de alto desempeño como estrategia para mejorar la efectividad en las organizaciones.

Globalización, lenguaje y capitalismo cognitivo, de la investigadora Heddy Hidalgo Rivero, de la Universidad de Carabobo, es un análisis del proceso de globalización, sus distintas interpretaciones según los parámetros ideológicos en los

que se le enmarca y cómo este proceso afecta los ámbitos del trabajo y de los negocios

Finalmente se cierra este número, con el trabajo intitulado El Cuidado: ¿Derecho Reconocido en el Sistema Jurídico Venezolano?, de la investigadora Aurora Celina Salcedo Medina, de la Universidad de Carabobo. En él se aborda la visión del cuidado como derecho en el marco regulatorio en Venezuela.

Al igual que en los números anteriores se incluyen en el presente seis trabajos que se enmarcan en las once líneas de investigación del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), que también representa la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV). Es nuestro deseo seguir creciendo y llegar a un mayor número de lectores; razones que nos obligan a buscar nuevos índices y aumentar la visibilidad de OLRV.

## Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas

---

Catherine Vieira Vieira  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
catherine\_vieira\_793@hotmail.com

### RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar la importancia del conocimiento de los indicadores de gestión de recursos humanos. La orientación metodológica de arqueo heurístico de fuente permite presentar el documento con los siguientes propósitos. Primero analizar la gestión estratégica como una innovación para los recursos humanos. Segundo conocer los indicadores de gestión que se implementan en la gestión de recursos humanos. Y en tercer lugar resaltar los aportes de medición en un sistema de gestión de recursos humanos. En resumen se concluye que dentro de las estructuras organizacionales es de suma importancia los indicadores de gestión humana como herramienta de medición.

Palabras clave: indicadores, gestión de recursos humanos, gestión estratégica, innovación, sistema.

## Human Resources Management: indicators and tools

---

Catherine Vieira Vieira  
University of Carabobo, Venezuela  
catherine\_vieira\_793@hotmail.com

### ABSTRACT

This paper aims to show the importance of the knowledge of the indicators of human resources management. The methodological guidance of the heuristic arching of the source allowed submitting the document for the following purposes. First, to analyze strategic management as an innovation for human resources. Second, to meet management indicators that are implemented in the management of human resources. And thirdly to highlight the contributions of measurement in a system of human resources management. In summary, it concludes that within the organizational structures, the indicators of human management as a measurement tool are of critical importance.

Keywords: indicators, human resource management, strategic management, innovation system.

## Introducción

En el 2015, el mundo que nos rodea está sometido a constantes cambios, generando nuevas exigencias del entorno, con esto la estructura de las organizaciones deben adaptarse a esta situación para conseguir una armonía organizacional, donde la tendencia es hacia la concepción de la gestión estratégica como herramienta alternativa para la gestión de recursos humanos.

De este modo con la apertura de los mercados, la globalización marco el inicio de una nueva era donde los clientes se han tornado exigentes y han transformación un mercado que se caracterizaba por ser estático con el pasar del tiempo. Con todo esto las empresas han tenido la necesidad de evolucionar para mantener una relación efectiva con el mercado. Es allí donde nace la gestión como medio alternativo de integración, en tal sentido Delgado de Smith (2007) destaca que la gestión de recursos humanos es fundamental para las organizaciones de modo que:

La gestión de los recursos humanos es, en cierta forma, el instrumento de acción administrativa a través del cual, la organización del trabajo formaliza, viabiliza e instrumenta las acciones de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos, dentro de una concepción que apuntala los requisitos y demandas implícitas en la organización del trabajo. (p.22).

De esta forma, la gestión de los recursos humanos es la que sustituye un proceso adaptado a la planificación como principal función de los sistemas administrativos, sustentado en las tres funciones como lo son la organización, la dirección y el control. Por consiguiente, la planificación se considera una estrategia rígida por que plantea sistemáticamente las formas de hacer las cosas, limitando a los gerentes a establecer planes que reprimen la posibilidad de explotar las habilidades del personal que integra la organización con el fin de alcanzar las metas organizacionales que se desean.

Ahora bien, las nuevas tendencias de las estructuras organizacionales deben adecuarse a las exigencias del entorno obteniendo el control de la gestión de recursos humanos, para esto se podría implementar el uso de indicadores de gestión para determinar los problemas existentes en un proceso y así poder tomar las decisiones que sean necesarias. De acuerdo con Chirinos de Sánchez (2014: 148) "Los indicadores de gestión, son herramientas que ayudan a mantener una evaluación permanente de los resultados de los productos y servicios que ofrece una organización, permiten establecer el impacto de las acciones realizadas y encontrar las fallas, logrando un aumento de la productividad".

Es por ello que la organización debe implementar el uso de los indicadores de gestión, para el mejora-

miento de los procesos establecidos en la administración de personal como lo son: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control; los cuales serán desarrollados dentro del contexto del presente trabajo.

En otro orden de ideas, se desprende el carácter documental con base a un apoyo bibliográfico la cual conlleva a evidenciar la clara factibilidad de la aplicación de los indicadores de gestión para determinar la problemática existente en las organizaciones y así lograr una toma de decisiones acertadas.

Cabe agregar dos elementos importantes como lo son la eficacia y la eficiencia, el primero de estos es la virtud o la capacidad de realizar algo de forma óptima y el segundo es el uso de los medios; tales como recursos y tiempo, utilizados de un modo racional para alcanzar dicho objetivo. Toda organización debe garantizar la eficacia y la eficiencia dentro de su proceso de trabajo para la adaptación de un mercado globalizado.

La gestión estratégica como una innovación

La estrategia juega un papel fundamental para la organización, la misma debe estar orientada a analizar a fondo el ambiente interno de la organización, para activar las modificaciones necesarias que le permitan estar preparada para enfrentarse al entorno o ambiente externo. Según Whittington (2001:28) la estrategia

es "la manera en que los directivos intentan simplificar y ordenar el mundo demasiado complejo y caótico para comprenderlo". Es decir, que las estrategias son planes que sirven para disminuir los riesgos que se puedan presentar y de esta manera facilitar a la gestión de recursos humanos a contribuir con el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Alles (2015:22) explica que la estrategia empresarial se utiliza para "designar al conjunto de acciones coordinadas y planeadas para conseguir un fin". Es decir, la empresa determina un rumbo a seguir y un propósito alcanzar. Por consiguiente, Delgado de Smith (2007:32) explica que la gestión de recursos humanos es "el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales". Es por ello la importancia de la gestión estratégica en materia de lo humano, la cual debe ir de la mano con la innovación, ya que esta consiste en dar un paso a la competitividad y al mejoramiento continuo de la empresa.

Es decir, la organización debe ver la competencia como su principal aliado ya que sin competencia no hay competitividad, debido a que si esto no se estimula, la organización puede creerse la dueña del mercado, lo cual puede cambiar repentinamente y llevar a la empresa al fracaso. Respecto a lo anteriormente expuesto Delgado de Smith (2007:83) expresa

que la competitividad “aparece asociada a formas orgánicas de articulación técnica social que asegura una organización del trabajo de contenido flexible”.

Cabe agregar, que la innovación conlleva a la necesidad de mantener la competitividad, la cual debe estar en constante estudio, además, la organización tiene que estar dispuesta a invertir lo que sea necesario para lograr óptimamente el cumplimiento de sus objetivos como organización. Delgado de Smith (2007:83) asume “la innovación en la organización del trabajo y los encadenamientos productivos como la nueva faceta del desarrollo económico”.

Resulta oportuno mencionar la estructura de los sistemas de innovación, dado que poseen características estructurales e institucionales que son capaces de suministrar a las empresas recursos valiosos, incluso en las mejores condiciones de apertura de los mercados. Es por ello que los sistemas de ciencia, tecnología y empresa juegan un papel fundamental entre los espacio.

Por consiguiente, la gestión de recursos humanos Leyva y Marrero (2007) considera que:

Ha transitado por diversas etapas, pasando de enfoques en los que el personal era de fácil sustitución y bajo costo, hasta los más actuales donde el desarrollo social y las nuevas tecnologías han propiciado que la mano de obra sea altamente

capacitada, costosa, y su fluctuación afecte seriamente a la organización que la padezca. (p.3)

En ese mismo sentido, Benavides y Quintana (2003:1) señalan que “los Sistemas de Innovación facilitan el flujo de conocimiento e información entre las personas, empresas e instituciones clave en el proceso de innovación, determinando así la tasa y dirección del aprendizaje tecnológico”. Por ende dichos sistemas crean, almacenan y transfieren conocimientos, habilidades e instrumentos que delimitan nuevas tecnológicas.

Por otra parte Neffa (1999:40) considera que ciertas innovaciones radicales pueden dar lugar a un cambio de revoluciones tecnológicas “ya que al partir de una rama de actividad, afectan a la mayoría de los grandes sectores económicos y conducen a la creación de nuevos productos y nuevas industrias”. Esta incorpora un lenguaje que pone de manifiesto que la empresa no es sólo una sociedad de capitales, sino que está formada por varios constituyentes.

La situación antes planteada evidencia que al largo plazo solo sobreviven aquellas organizaciones capaces de enfrentar sus problemas con soluciones que estén orientadas a una estrategia innovadora que la diferencie de las demás. Delgado de Smith y Richter (2003:287) señalan que el problema de los recursos humanos en los últimos tiempos “tiene una importancia capital como consecuencia de un cambio en las

perspectivas y formulación de explicaciones alrededor de la productividad y del creciente rol del recurso humano en el desarrollo estratégico de las organizaciones”.

Según Peraza (2012:89) las responsabilidades de la gestión estratégica abarcan “la dirección, planeación, estrategia, valores y principios de la organización como un todo”. Cada uno de estos aspectos se debe plantear con el fin de identificar las debilidades y fortalezas de la organización, ya que si desean tener éxito en su gestión deben tener planes y proyectos en función a la actividad que desarrolla la empresa.

Además, Torres, Lugo, Piñero y Pérez (2014:4) “propone un modelo para la gestión de los recursos humanos siguiendo los principales procesos identificados para la gestión de los recursos humanos: planificación, adquisición, desarrollo y gestión”. Asimismo, junto a estos aspectos positivos, la dirección estratégica de la empresa debe atender no sólo los objetivos propios de los accionistas, sino de todos los interesados y así lograr avanzar hacia una situación en que la empresa y el propio sistema contribuyan a configurar una realidad más justa y beneficiosa para todos.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la gestión estratégica envuelve la innovación para que exista la competitividad, esto lleva una formulación de estrategia, ejecución y evaluación. En este

trabajo solo se tomaran aspectos relevantes de la innovación como estrategia para el uso de indicadores de gestión de recursos humanos, ya que este debe ser flexible al desarrollo económico del mercado.

Gestión de Recursos Humanos: Indicadores

Primeramente se debe definir lo que se entiende por gestión, el Diccionario de la lengua española (1856:665) lo describe como “al proceso que permite hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un deseo cualquiera”. Referente a la gestión de recursos humanos Delgado de Smith y Richter (2003:288) señalan que es el “acto y efecto de gestionar con lo cual al hablar de gestión de recursos humanos, se invoca a la acción y efectos de gestionar los recursos humanos”.

Precisamente entonces, la gestión de Recursos Humanos, es el soporte fundamental de todo el proceso general de la empresa por ser administrador de la fuerza laboral, tal como lo señala Delgado de Smith (2007:34) “los recursos humanos constituyen el eje sobre los cuales se tejen los temas básicos de pertenencia, permanencia, desarrollo e integración dentro de las organizaciones y constituyen por definición la columna vertebral de la generación de riqueza”. Es por ello, que los indicadores de recursos humanos son herramientas que permiten obtener valores que impulsan a mejorar el logro de los objetivos generales, indicando hacia

donde nos dirigimos.

Por su parte, Chirinos de Sánchez (2014:145) describe los indicadores de gestión como “las unidades de medida general que permiten evaluar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con los grupos de referencia. Relación entre las metas, objetivos y los resultados”. Es decir, que cualquier parámetro que manejan las organizaciones siempre debe existir maneras de medir resultados, para así establecer objetivos y lograr mantener el equilibrio.

De igual manera, Alles (2015:69) expresa que los indicadores de recursos humanos “son aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión del sector y de las distintas funciones que lo componen”. En tal sentido los indicadores miden el resultado de gestión en la organización en su conjunto o en un área específica.

En esta línea de ideas, contar con un conjunto de indicadores que abarque factores claves es garantizar la integridad de la toma de decisiones, en tal sentido Chirinos de Sánchez (2014:148) establece que los indicadores son “herramientas que ayudan a mantener una evaluación permanente de los resultados de los productos y servicios que ofrece la organización”, lo cual permite establecer el impacto de las acciones realizadas, logrando un aumento en la productividad.

Ahora bien, todo indicador agrega valor siempre y cuando se trabaje con valores confiables, se debe tener en cuenta que la información que suministra, va en busca de mejores soluciones y alternativas acertadas. Es por ello que Chirino de Sánchez (2014:148) nos explica que los indicadores “son herramientas estadísticas, matemáticas financieras que nos permite conocer las tendencias y resultados de la gestión de Recursos Humanos para la toma de decisiones acertadas”.

De acuerdo con Evan y Freeman (1988) la toma de decisiones se adecua a buscar y asegurar el beneficio de todos los grupos implicados, de manera pues que estos grupos deben participar en las decisiones que substancialmente afecten a su bienestar y en relación a esto la dirección debe actuar como su agente y también en interés de la empresa para asegurar la supervivencia de ésta y salvaguardar la implicación de cada grupo a largo plazo.

Acertadamente lo anteriormente expuesto, es punto clave para plantear los indicadores de recursos humanos como una alternativa acertada, ya que nos permite conocer las tendencias y resultados que se están implementando en la gestión de recursos humanos, esto nos permite tener una evaluación permanente la cual estará en constante innovación, debido a que los indicadores establecen el impacto de las acciones realizadas, así también de los prod-

ductos y servicios que ofrece la organización.

Eficacia y Eficiencia como herramientas en materia de lo humano

La mayor parte de los empleados procura tener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, la gerencia debe procurar mediante la implementación de los indicadores de gestión de recursos humanos evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Es evidente que el desempeño individual indica la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones. En tal sentido, Escobar (2011:34) explica que “la eficacia viene a representar una medida del logro de los resultados mientras que la eficiencia es una medida en la utilización de los recursos humanos”.

En lo referente a nivel organizacional, la eficacia y la eficiencia se visualizan desde resultados financieros y resultados sociales, es por ello, que Escobar (2011:35) indica que la eficiencia y eficacia están dirigidas a la “mejor forma de hacer o manejar las cosas, a fin de una utilización racional de los recursos de la organización, no solo a nivel de maquinarias, insumos y materia prima, sino también con el recurso humano presente en la organización”.

Además, en la organización es conveniente tener indicadores de gestión capaces de realizar previsiones antes de que las dificultades se produzcan.

Por su parte Londoño (2012:15) establece que los objetivos de los indicadores es “conducir los procesos, predecir y aumentar la eficacia y la eficiencia”.

Es por ello que la organización debe saber cómo se desempeñan las personas en sus actividades, para poder conocer cuáles son sus puntos fuertes o fortalezas a potenciar, pues son impulsadoras del buen desempeño. Por su parte, Chiavenato (2011:22) explica que cuando un administrador se “preocupa por hacer bien las cosas, se ocupa de la eficiencia (la mejor utilización de los recursos disponibles)”.

Cabe agregar, que una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz. Para ello Chiavenato (2011:22) nos explica que un buen administrador “utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que de verdad se deben hacer, se ocupa la eficacia”. También lo ideal es que una empresa pueda ser eficiente y eficaz a la vez.

Como ya se ha aclarado, los indicadores de gestión son importantes porque a través de ellos podemos evaluar el estado actual de la organización, de acuerdo de las necesidades que presente la empresa, área y/o departamento se determinan los indicadores de gestión.

Por su parte, Chirinos de Sánchez (2014) considera que los indicadores de

eficacia son la satisfacción de los clientes internos, el impacto en la moral de la gente de las políticas y sistemas de personal, el ausentismo de rotación de personal y la capacidad del recurso humano respecto de la competencia.

Asimismo, la autora describe que los indicadores de eficiencia son el porcentaje de hora-hombres de total dedicada a reelaborar o reajustar servicios o productos no conformes y el porcentaje de operaciones. Lo anteriormente expuesto nos permite analizar cuán bien se está administrando la empresa, el departamento o el área evaluada.

Además, Delgado de Smith (2011:49) expresa que las acciones organizacionales integrales deben coincidir en tiempo y espacio, ese "proceso de alineación de la función de lo humano con la estructura de negocios, constituye un imperativo de los nuevos tiempos, matizado por el carácter inmediato y coyuntural que determina acciones y prácticas signadas por efectos de necesidad y/o demandas".

Por consiguiente, la gestión de recursos humanos debe estar alineada con la eficacia y eficiencia para que estas prácticas asignadas puedan cubrir las necesidades y/o demandas y así se logren óptimamente, ya que la gerencia debe evaluar y verificar si los indicadores que están implementando son los adecuados para el funcionamiento integral de la organización y a su vez con la utilización

adecuada de los recursos disponibles.

## Conclusión

Las nuevas tendencias globales denotan un camino dirigido hacia una escalada en la participación de los indicadores de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos humanos como herramientas de evaluación, para el desarrollo primordial de la empresa. Es por ello que los indicadores de gestión de recursos humanos son fundamentales en la evaluación de un individuo y lo cual le permite desarrollar sus habilidades y potenciales.

Ciertamente a medida que el concepto de Gestión de Recursos Humanos ha evolucionado, se ha evidenciado su transformación, debido a que no es solo un asunto de la empresa, sino que es un tema que también incumbe al trabajador como persona, lo que quiere decir que no es solo la acción de la organización como un todo, sino que involucra a los distintos grupos de interés que interactúan con la empresa.

El presente estudio se realizó con la intención de mostrar la importancia del conocimiento de los indicadores de gestión de recursos humanos como herramienta de evaluación utilizando la innovación como estrategia empresarial el cual debe ir a la mano con la eficiencia y la eficacia. Debido a que los indicadores de recursos humanos son herramientas que permiten obtener valores que

impulsan a mejorar el logro de los objetivos generales.

Por otra parte, la gerencia estratégica contribuye a mantener una mejor relación con los trabajadores, lo que facilita la planificación con base en las necesidades de la empresa, departamento y/o área. Es por ello, que la dirección estratégica de la empresa debe atender no sólo los objetivos propios de los accionistas, sino de todos los interesados y así lograr avanzar hacia una situación en que la empresa y el propio sistema contribuyan a configurar una realidad más justa y beneficiosa para todos.

Además, los indicadores de recursos humanos deben estar alineados con la eficacia y eficiencia para que estas prácticas asignadas puedan cubrir las necesidades y/o demandas, ya que la gerencia debe evaluar y verificar si los indicadores que están implementando son los adecuados para el funcionamiento integral de la organización y a su vez con la utilización adecuada de los recursos disponibles.

Ahora bien, la presente investigación servirá para quien así lo disponga encuentre en ella una valiosa herramienta para su educación, sirviendo de estudio analítico sobre la importancia del conocimiento de los indicadores de gestión de recursos humanos como herramienta de evaluación utilizando la innovación como estrategia empresarial el cual debe ir a la mano con la eficiencia y la eficacia.

## Referencias Bibliográficas

ALLES, MARTHA (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Editorial Granica S.A. Argentina.

BENAVIDES, CARLOS Y QUINTANA, CRISTINA (2003). Gestión estratégica de tecnología y economías de aglomeración. Revista Madrid, (16).

CHIRINOS DE SÁNCHEZ, NILDA (2014). Guía- texto para la selección de personal. Editorial Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Universidad de Carabobo. Bárbula.

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2007). Gestión de recursos humanos referencia sector manufacturero carabobeño. Universidad de Carabobo. Valencia.

DELGADO DE SMITH, YAMILE Y RICHTER JACQUELINE (2003). El trabajo desde diversas miradas. Universidad de Carabobo y Universidad Central de Venezuela, Valencia.

ESCOBAR, IRIS (2011). La gestión de los recursos humanos: factor estratégico de desarrollo en una empresa de consumo masivo. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

EVAN, WILLIAM Y FREEMAN, EDWARD (1988). The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

LEYVA MIRANDA, ENRIQUE Y MARRERO, CLARA (2007). Un portal basado en

Joomla, complemento apropiado para el Assets en la informatización de la gestión de recursos humanos. Revista en línea. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517923006>. Consulta: 2015, Julio 11.

LONDOÑO, CARLOS ANDRÉS (2012). El semáforo de la vida. Editorial Impresora Ferina. Colombia.

NEFFA, JULIO CESAR (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. Editorial CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

WHITTINGTON, RICHARD (2001). ¿Qué es una estrategia? ¿Realmente importa? Thomson. Editores; España

Nihi, ut iam, Cat dere, cerfica permanum oractum aurae omnese pes inc iaedicatius sid consunum ina, us; ips, con tereste silicatabus, untemus adducem et, suam curatrum orunteat rfac oc, mo



## Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer

---

María Emilia Guevara

Universidad Simón Bolívar, Venezuela  
guevaram@usb.ve

---

### RESUMEN

En la actualidad el mercado laboral es muy competitivo y requiere de profesionales con perfiles bien definidos, es por esta razón que las Universidades deben estar atentas y formar transversalmente a sus estudiantes a través de cursos o talleres de inserción laboral. El presente estudio tiene como propósito fundamental describir el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción en el mercado de trabajo actual, a través de la identificación de las fases, herramientas y estrategias más utilizadas. Para cumplir con éste objetivo se desarrolló una investigación de campo apoyado con un diseño descriptivo. Las unidades de análisis quedaron establecidas por 22 estudiantes pertenecientes al 7mo, 8vo y 9no trimestre de la Carrera de Organización Empresarial de la USB Sede del Litoral. Entre las conclusiones más resaltantes destacan Los estudiantes universitarios de la carrera de Organización Empresarial que constituyeron la muestra, presentan muchas deficiencias con respecto al proceso de búsqueda de empleo y por ende sus oportunidades en la inserción laboral disminuyen.

Palabras clave: empleo, búsqueda, mercado laboral, inserción laboral, herramientas.

## My first job search. The process disclosed

María Emilia Guevara

Simon Bolivar University, Venezuela  
guevaram@usb.ve

### RESUMEN

At present times, the labor market is very competitive and requires professionals with well-defined profiles; it is for this reason that universities should be alert and transversely teach its students through employment insertion courses or workshops. The present study has as main purpose to describe the job search process that a recent graduate professional should follow to ensure his integration into the current job market, through the identification of the phases, tools and strategies most used. To meet this goal a supported field research with a descriptive design was developed. The units of analysis were established by 22 students from the 7th, 8th and 9th semester of the School of Business Organization in the USB Litoral Campus. Among the most striking findings, there is a highpoint: College students of business organization that constituted the sample have many shortcomings with regard to the job search process and thus their chances on the labor market decline.

Keywords: job search, labor market, employment and tools.

## Introducción

El mercado laboral actual es muy dinámico y cambiante, requiriendo profesionales con un perfil bien definido para su ámbito de actuación y una serie de competencias laborales que cada vez más están ganando peso dentro de las organizaciones, éstas no sólo solicitan conocimiento, sino un compendio de habilidades, destrezas y capacidades, las cuales no son sencillas de encontrar situación que impacta en el nivel de inserción de las personas.

Esta realidad del mercado de trabajo, no repercute en las instituciones de educación superior a la velocidad que se requiere, generando un desfase entre las necesidades laborales y la formación de los futuros profesionales, "no se trata de conseguir trabajadores más formados sino de capital humano con una formación más amplia y polivalente" (Sanjuán, 2008: 142), es decir, personas capaces de adaptarse a ambientes cambiantes y con altos grados de incertidumbre.

Este es el contexto en el cual un estudiante universitario próximo a egresar se desenvuelve y es por ésta razón que es cada vez más palpable la preocupación existente en

las instituciones de educación superior por la inserción laboral de sus egresados, debido a que estos no cuentan con las herramientas necesarias para enfrentar el dinámico mercado trabajo de la actualidad lo que afecta su inserción inmediata al primer empleo; por lo que surge la siguiente interrogante ¿Cuál es el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción laboral?.

En base a estas consideraciones, el presente estudio tiene como propósito fundamental describir el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción en el mercado de trabajo actual, a través de la identificación de las fases, herramientas y estrategias más utilizadas.

El proceso de búsqueda de empleo

La búsqueda activa de empleo, de acuerdo a (González y Pérez, 2011) se define como una serie de pasos, actitudes y herramientas que se deben alcanzar para lograr la inserción laboral; por lo tanto, es un proceso que requiere dedicación, es

imprescindible planificar las estrategias, técnicas y tiempo para su consecución. El proceso de la búsqueda de empleo, consta de una serie de etapas que deben ser planificadas y estudiadas en su totalidad para obtener los resultados deseados.

El proceso de la búsqueda de empleo requiere de una dedicación muy activa, por lo tanto, es imprescindible planificar la estrategia profesional y dedicar tiempo para su consecución. Aunque parezca obvio “para enfrentarse al reto de buscar trabajo existe un punto clave y esencial sin el que todos los esfuerzos serán nulos: las ganas de trabajar” (Llauder, 2010: 35), esto es fundamental para simplificar la tarea.

Como en cualquier otra actividad importante, (Alles, 2009c) considera que se debe comenzar por definir qué es lo que se quiere hacer, y esto debe estar en correlación con las reales posibilidades de alcanzarlo.

El primer paso en la búsqueda de empleo es la autoevaluación, la cual se debe efectuar antes de comenzar cualquier tipo de exploración. El profesional recién graduado debe tener claras sus fortalezas y debilidades, analizar las propias capaci-

dades (que puedo hacer) las cuales deben ser demostrables o comprobables, ponderar las preferencias (que quiero) que aunque puedan ser ambiciosas también deben ser reales y de ser necesario buscar una guía especializada.

El segundo paso es determinar los intereses y objetivos profesionales, “saber hacia dónde se quiere enfocar la estrategia es más fácil cuando se tiene experiencia” (Llauder, 2010: 39), si no se tienen preferencias claras entonces se debe enfocar la búsqueda guiada por un objetivo específico.

Para definir el objetivo (Alles, 2009c) sugiere que primero se debe analizar que se quiere hacer, luego como esto se relaciona con las capacidades propias, finalizando con la actividad para la cual está capacitado a ejercer.

Considera (Llauder, 2010) que un método para definir los intereses profesionales, es necesario efectuarse una serie de preguntas, entre las que destacan: a) ¿Qué tipo de profesión quiero desarrollar?, b) ¿Qué cargo quiero ocupar?, c) ¿necesito completar mi formación para acceder a mis propósitos?, d)

¿hay algún sector empresarial en el que prefiero trabajar?, e) ¿Qué condiciones económicas me planteo? entre otras, parece innecesarias éstas interrogantes para un individuo con experiencia laboral, pero en el caso de un universitario recién egresado es una herramienta muy válida que puede repercutir en la obtención del primer empleo o no.

El tercer paso en la búsqueda activa de un empleo es la preparación de las herramientas, esta fase es muy importante ya que la primera imagen que se tendrá de un postulante en la empresa es a través de una serie de documentos escritos, por lo tanto, hay que dedicarle tiempo y esfuerzo en su confección, “porque de ellos va a depender el que tenga o no una oportunidad para acceder a una entrevista personal” (Llauder, 2010: 42).

El curriculum vitae “es un resumen escrito y estructurado de los datos personales, formación y experiencia laboral y profesional de un individuo” (Llauder, 2010: 42) y tiene como objetivo conseguir el acceso a una entrevista de trabajo, por lo tanto, en su confección se deben cuidar todos los detalles; “ningún curriculum podrá hacer milagros, pero debe ser su arma que le per-

mita ganar la batalla” (Alles, 2009d: 8).

El curriculum es el instrumento escrito más eficaz, tanto si se está buscando el primer empleo, como para cambiar de trabajo. Es fundamental poner máxima atención y cuidado en su elaboración, ya que este debe despertar el interés del seleccionador, para lograrlo se deben destacar los datos que se consideren relevantes. Este documento debe demostrar claridad, congruencia, consistencia y pulcritud en su presentación.

En el caso de la búsqueda del primer empleo, en el cual no se puede demostrar experiencia, se debe destacar aspectos también importantes como la formación, las habilidades, las competencias y la disponibilidad para el trabajo.

Existen diversos tipos de curriculum, (Llauder, 2010) propone el cronológico inverso, cronológico tradicional y el funcional; mientras que (Alles, 2009) solo menciona el cronológico ascendente y el descendente.

Caso similar se presenta en los

modelos que proponen, el modelo más adecuado en Latinoamérica es el americano, ya que en solo una hoja se coloca “toda la información, sin abundar en detalles” (Alles, 2009d: 9), se resumen los datos personales a los más importantes, destacando solo la formación y experiencia que sea relevante.

Para (Llauder, 2010) cada modelo destaca diferentes aspectos de la formación o experiencia, ella propone tres modelos a saber:

a) Sin experiencia cuyo objetivo es demostrar el potencial del candidato, transmitiendo valores y actitudes. Es adecuado para recién graduado o con mínima experiencia. Se destacan estudios, calificaciones, trabajos voluntarios, entre otros.

b) El profesional adecuado para profesionales con conocimientos entre 3 a 5 años. En éste tipo se destacan objetivos alcanzados, habilidades aplicadas, promoción y desarrollo de carrera.

c) El ejecutivo, el cual es utilizado por candidatos que están en posiciones de alta dirección. Se centra en objetivos, liderazgo, desarrollo de proyectos, entre otros. Su finalidad es destacar las competencias que se poseen y como se aplican

en la actividad. Esta herramienta vital como lo es el curriculum vitae, al igual que el mercado de trabajo se encuentra cambiando; el futuro de ésta herramienta va de la mano de la tecnología, es vital la creación de páginas web personales y entender y aprender el uso del video curriculum.

Otra de las herramientas utilizadas es la carta de presentación, ésta “debe acompañar al curriculum vitae y será generalmente la primera toma de contacto, por lo tanto, es tan o más importante” (Llauder, 2010: 59). Este instrumento es muy utilizado en España y en ciertos países latinoamericanos como lo es Argentina, no es el caso de Venezuela.

El cuarto paso es establecer los canales de búsqueda, en la actualidad se dispone de una serie de canales para encontrar un trabajo. Anteriormente solo la prensa ofrecía la mayoría de las oportunidades para acceder a una oferta de empleo. Ahora ésta vía se ve complementada con otras herramientas que son más eficaces y ofrecen más rapidez como lo es internet.

Los canales para acceder a un

nuevo empleo son múltiples: anuncios en periódicos y revistas especializadas, las consultoras de selección con sus bases de datos, en sus diferentes variantes (head hunters, selectoras de personal, agencias de empleo, etc), ferias en universidades, radio y televisión en algunas regiones, entre otros. Desde hace unos años internet se ha transformado en otro canal de búsqueda, donde las denominadas webs laborales cumplen un rol diferente al de las consultoras. (Alles, 2009a: 19).

El método de búsqueda de empleo ha cambiado, "pues la tendencia está decantando hacia una gestión prácticamente internauta, más rápida, flexible y eficaz, que consiste en relacionar y poner en contacto profesionales a través de plataformas online" (Llauder, 2010: 69).

El networking o redes de contacto en internet están irrumpiendo en los mercados cada vez con más fuerza, ya que ponen en manifiesto su utilidad y practicidad para los profesionales y para las mismas empresas en la búsqueda del candidato adecuado.

El quinto paso es la planificación

de la búsqueda, en éste sentido, (Llauder, 2010) considera que es necesario trazar un plan de trabajo, que incluya la elaboración de una agenda que garantice el control de todos los pasos realizados. Esto generara un sentido de organización que facilitará el proceso.

En cambio para (Alles, 2009) éste paso va más allá de la construcción de una agenda, ya que considera que se debe crear un ambiente que motive la búsqueda de empleo, estableciendo una base de operaciones donde se planificarán todos los pasos para conseguir un trabajo, también se debe disponer de un computador personal con acceso a internet y teléfono donde se pueda gestionar la información de interés, además de contar con un organizador personal donde se establezcan las prioridades diaria y por último es determinante establecer una rutina personal, es decir, enfocar todos los esfuerzos en la consecución de la meta previamente planteada.

El sexto y último paso es la entrevista de selección. Indiscutiblemente no es fácil llegar a éste punto, así que no se debe perder la oportunidad llegado el momento y establecer un diálogo que permita demostrar que es el candidato perfecto para cubrir

el puesto de trabajo.

En esta etapa “su principal aliado es la preparación de la entrevista. La preparación abarca cómo vestirse, su actitud ante el entrevistador y la investigación sobre su posible empleador” (Alles, 2009b: 15).

La entrevista de trabajo no es un examen, es “una conversación entre dos o más personas que pretenden llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes” (Llauder, 2010: 131), este paso es sumamente importante, ya que, por una parte es la oportunidad que tiene el candidato para demostrar sus cualidades personales y profesionales y por la otra, el entrevistador estudiará sus capacidades, intereses, ilusiones, entre otros.

Este paso es primordial para la empresa, debido a que debe averiguar dos aspectos puntuales, primero averiguar la idoneidad del candidato al puesto ofertado y segundo intentar predecir el rendimiento futuro del postulante en la plaza ofertada.

Después de pasar por la etapa de la entrevista, comienza una

fase que (Alles, 2008) define como “follow up” o seguimiento de todas las actuaciones efectuadas durante la búsqueda laboral, esto es de vital importancia porque le permite verificar su situación real.

Se sugiere que se debe llevar en detalle las fechas, empresas, nombre del contacto, plaza por la cual se está optando y resultados esperados, además de todos aquellos datos que sean considerados importantes (Alles, 2008); esto con la finalidad de identificar cuál de las opciones será la mejor oportunidad para insertarse en un puesto de trabajo.

Finalmente, cuando llega la oferta de trabajo esperada lo ideal es reflexionar sobre la propuesta; escucharla atentamente o preguntar si es necesario, sugiere que:

Si algo no le queda claro vuelva a pregunta. Si bien puede quedar poco elegante hacer muchas preguntas en cuanto a los temas económicos en las primeras entrevistas, en el caso de la entrevista final el concepto es a la inversa: este es el momento preciso para definir este tipo de temas. (Alles, 2008: 291).

Al recibir una oferta laboral (Alles, 2008) considera que existen varios aspectos a tomar en cuenta que para tomar una decisión final, entre estos se encuentran:

a) La organización. Lo más importante es analizar la viabilidad de la empresa, es decir, las posibilidades que tiene ésta de permanecer en el mercado, ajustarse a los cambios tecnológicos y el tipo de gerencia.

b) La posición. Ésta debe medirse por el contenido real del puesto, no por el nombre, las responsabilidades, las tareas, los niveles jerárquicos entre otros.

c) La proyección. Se deben evaluar las posibilidades reales de crecimiento dentro del puesto de trabajo; esto se efectúa a través del análisis de los planes de carrera de la institución.

d) Los aspectos económicos. Aunque no son los más importantes a la hora de tomar una decisión, pueden llegar a tener un peso significativo, así que es un tema que debe evaluarse cuidadosamente, haciendo énfasis también el los beneficios no cuantificables.

La decisión final de aceptar o no

una propuesta de empleo será de la persona involucrada, la cual tendrá que contrastar la oferta recibida con sus propios intereses personales y profesionales.

## Metodología

El tipo de estudio seleccionado fue la investigación de campo, ya que se recolectan los “datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables” (Palella y Martins, 2010: 88); mientras que el es diseño descriptivo, debido a que al evento estudiado se efectúa una “enumeración detallada de sus características” (Hurtado, 2008: 101).

El tipo de muestreo utilizado no probabilístico intencionado, debido a “que ciertas unidades de análisis son las más convenientes para acceder a la información que se requiere” Hurtado, 2008: 146).

Por lo tanto, de acuerdo a los datos suministrados por la unidad Ingeniería de la Información perteneciente al Departamento de Archivo y Estadística de la Sede del Litoral, la población quedó constituida por 36 estudiantes pertenecientes al 7mo,

8vo y 9no trimestre de la Carrera de Organización Empresarial de la USB Sede del Litoral.; mientras que la muestra resultó compuesta por 22 estudiantes de la mencionada carrera; asegurando tanto los principios de significatividad como de representatividad, debido a que son los individuos que están más próximos a su inserción en el campo laboral a través de las pasantías.

El instrumento quedo constituido por la información socio demográfica y una combinación de 17 preguntas dicotómicas cerradas y abiertas básicas, todas ajustadas a las características de la muestra y al evento de estudio. En este artículo solo se presentan las interrogantes inherentes al proceso de búsqueda de empleo.

Con respecto al procedimiento aplicado las preguntas dicotómicas cerradas fueron analizadas en un nivel nominal, utilizando las herramientas de la estadística descriptiva propias de éste nivel que fueron las distribuciones de frecuencias con sus respectivos gráficos.

En el caso de los ítems abiertos se construyó una matriz de resultados de preguntas abiertas, que “consiste

en agrupar y asignar un nombre a los patrones generales de respuestas, donde cada uno tiene un valor numérico” (Martins y Palella, 2010: 190).

Este artículo forma parte de una investigación para ascender en el escalafón universitario y se inició en el marco del taller de inserción laboral dictado a un grupo de estudiantes de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral el 10 de mayo de 2012.

## Resultados

El instrumento fue administrado en la semana 1 del trimestre septiembre – diciembre de 2012, a la muestra previamente establecida de 22 estudiantes de la carrera de Organización Empresarial de la Sede del Litoral, arrojando los siguientes resultados:

Del total de los individuos encuestados, el 68% es de género femenino, contra un 32% masculino. Por lo tanto, se presume la predominancia del sexo femenino sobre el masculino.

<b>Cuadro N° 1</b>		
<b>Ítem 6: Cual (es) ha utilizado</b>		
<b>código</b>	<b>categoría de respuestas</b>	<b>frecuencia</b>
1	Clasificados de empleo en el periódico	17
2	En Internet	8
3	Anuncios en locales	1
4	Red de contactos	1
5	agencias de empleo	1
6	visitas a las empresas	1

Fuente: Cuestionario para estudiantes.  
Diseño propio. Octubre de 2012

Del total de los estudiantes encuestados el 64% el rango de edad se ubica entre 19 y 21 años, siendo la media de edad 21 años exactamente.

Del 100% de los estudiantes encuestados el 68% se encontraba cursando el 7mo trimestre en el período de la recolección de la información, el 9% en el 8vo trimestre de la carrera y 23% se encontraba de pasantías.

Del total de la muestra encuestada, el 64% de los estudiantes no conoce el proceso de la búsqueda activa de empleo, tampoco ha recibido ningún tipo de asesoría u orientación para insertarse efectivamente

en el campo laboral, siendo este un tema prioritario en la formación del estudiante universitario debido a la complejidad que presenta el mercado de trabajo en la actualidad.

Del total de los encuestados solo el 23% conoce sus habilidades, actitudes y valores, no así el 77% restante que representa la gran mayoría. El conocimiento de las objetivos profesionales implica mayores oportunidades para enfrentar una entrevista de trabajo con éxito y la obtención de una oportunidad laboral.

Aunque el 86% de los estudiantes encuestados conocen la función del curriculum vitae, solo el 45% cuenta con un curriculum vitae escrito,

contra el 55% que aún no lo tiene. Siendo éste una herramienta fundamental para la búsqueda del primer empleo o de las pasantías; por lo tanto se infiere que existen dudas en su elaboración.

Con respecto a éste ítem el 77% de los estudiantes encuestados creen conocer la mayoría de las herramientas en la búsqueda de empleo. Sólo el 23% admite no conocerla. Cuando se le pregunta a la muestra estudiada como complemento de la pregunta de ser afirmativa cuales ha utilizado, los resultados fueron los siguientes:

Los estudiantes consideran que la herramienta más adecuada para la búsqueda de empleo son los anuncios clasificados en el periódico con una frecuencia de aparición de 17 veces, seguida de la exploración por internet. En cuanto a la red de contactos, agencias de colocación de empleo y visitas a las empresas, lo que se denomina autocandidatura, se infiere que son poco conocido por los estudiantes. Es de hacer notar que no toman en cuenta el curriculum vitae, siendo ésta la herramienta más importante de todas.

El 82% de los estudiantes encues-

tados opinan que conocen herramientas en línea para la búsqueda de empleo contra un 18% que no posee conocimiento alguno. Como complemento a este ítem se les pregunta cuales ha utilizado, los resultados fueron los siguientes:

<b>Cuadro N° 2</b>		
<b>Ítem 7: Cuál (es) ha utilizado</b>		
<b>código</b>	<b>categoría de respuestas</b>	<b>frecuencia</b>
1	Empleate	8
2	Bumeran	8
3	Perfilnet	2
4	Clasificados del universal.com	3
5	Portales de las empresas	1
6	redes sociales	2

Fuente: Cuestionario para estudiantes.  
Diseño propio. Octubre de 2012

Con respecto a las herramientas online para la búsqueda de empleo más conocidas por los estudiantes encuestados, se evidencia la preponderancia de los principales portales laborales como Empléate, Bumeran, clasificados del universal y perfilnet. De igual manera poseen el conocimiento de que ciertas empresas publican vacantes en sus páginas web institucionales. Aun así se confirma el desconocimiento de instrumentos actuales como la página web personal, el video curriculum, los observatorios ocupacionales y la importancia que tiene en la actualidad la creación de oportunidades profesionales a través de las redes sociales, como por ejemplo LinkedIn.

Del 100% de los estudiantes encuestados solo el 33% posee experiencia en entrevista de trabajo

en contraste con un 67% que nunca ha asistido a ninguna. Es indiscutible que el paso de llegar a una entrevista de trabajo es sumamente difícil, así que la preparación para enfrentar este proceso es clave para demostrar que es el candidato adecuado para el puesto.

### Conclusiones

La primera búsqueda de empleo es un paso trascendental para todo profesional recién egresado; de hecho una de las mayores preocupaciones de los estudiantes universitarios cursantes del último año de carrera es encontrar el primer empleo al finalizar sus estudios.

Los estudiantes universitarios de la carrera de organización empresarial que constituyeron la muestra, presentan muchas deficiencias con

respecto al proceso de búsqueda de empleo y por ende sus oportunidades en la inserción laboral disminuyen.

Es por esta razón que es imprescindible conocer las fases, herramientas y estrategias que se utilizan en la búsqueda activa de empleo, es necesario que los estudiantes universitarios que se encuentre finalizando carrera comprendan que:

1. Deben tener claro sus objetivos profesionales, el cual debe ir en concordancia con el perfil de egreso de la carrera. En el caso de la carrera de Organización Empresarial posee un amplio campo laboral, por lo que sus estudiantes solo deben elegir su área de predilección. Además estos objetivos profesionales deben estar concatenados con los personales.

2. Deben diseñar sus currículum vitae de una manera que sea atractiva para los reclutadores, entender que no deben esperar a graduarse para elaborar su primera síntesis curricular y que esta es esencial ya que contiene todas las actividades que han efectuado profesionalmente mientras estudiaban.

3. Comprender los canales de búsqueda de empleo, no solo los tradicionales como los anuncios clasificados, también es necesario conocer y utilizar los diversos medios a través de internet para la búsqueda de empleo por internet como lo son los portales laborales y las redes sociales.

4. Conocer el proceso de entrevista de trabajo para estar preparados al momento de que ocurra la fase de selección de personal en las empresas.

A pesar de ésta situación se constató que los estudiantes conocen las herramientas básicas para enfrentar su primera búsqueda de trabajo, pero no las han puesto en práctica hasta los momentos; por lo tanto se hace evidente la necesidad de formación en el área a través de talleres o cursos de inserción laboral y orientación individualizada.

#### Referencias bibliográficas

ALLES, MARTHA (2009a). Como buscar trabajo a través de internet. Una guía para utilizar eficazmente la web. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009b). La entrevista exitosa. 100 preguntas y como responderlas. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009c). Mi búsqueda laboral. Una guía paso a paso para encontrar el camino. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009d). Mi Currículum. Todo lo que tengo que tomar en cuenta para presentarlo. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2008). Mitos y Verdades en la búsqueda laboral. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.

GONZÁLEZ, Y PÉREZ, R. (2011). Formación y Orientación Laboral. Editorial Paraninfo. Madrid. España

HURTADO, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. 6ª. Edición. Ediciones Quirón. Caracas. Venezuela

LLAUDER, M. (2010). Como encontrar trabajo hoy. Desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales. Editorial Profit. Barcelona. España.

PALELLA, S. Y MARTINS, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial FEDEUPEL.

Caracas. Venezuela

SANJUÁN, MARÍA (2008). El módulo de formación y orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional: características y transversalidad en la formación de profesionales. Universidade Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. Santiago de Compostela. España.



## Estabilidad laboral y flexiseguridad

---

Juan Orlando Montserrat

Universidad de Carabobo. Venezuela  
juan.montserrat@gmail.com

### RESUMEN

Considerando el contexto actual, signado por cambios avasallantes en las estructuras socio-productivas, debido, entre otras cosas, a la globalización y a la férrea competitividad derivada, han surgido algunas fórmulas orientadas a estabilizar los sistemas organizacionales, coadyuvando en la promoción de medidas que permitan la adaptación a las nuevas dinámicas. En tal sentido, se reconoce, desde un análisis documental, la flexiseguridad como concepto base para replantear los postulados fundamentales que erigen a la estabilidad laboral como uno de los principios rectores en las relaciones de trabajo y desencadenante de otros derechos en las prácticas laborales, con lo cual se movilizan los planteamientos a favor de una flexibilización “flexible” con tonalidades sociales y amplia valoración de los derechos de los trabajadores en planos de incertidumbre.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Flexibilidad Laboral, Flexiseguridad, Relaciones de Trabajo, Globalización.

## Job stability and flexisecurity

---

Juan Orlando Montserrat  
University of Carabobo, Venezuela  
juan.montserrat@gmail.com

### SUMMARY

Considering the current context, marked by overwhelming changes in the socio-productive structures, due to, among other things, globalization and fierce derived competitiveness, there have been some formulas aimed at stabilizing organizational systems, helping to promote measures to adapt to the new dynamics. In this regard, it is recognized, from a documentary analysis, the flexisecurity concept as a basis for rethinking the fundamental precepts that erected job security as one of the guiding principles in working relations and as a trigger of other rights in labor practices, with which to mobilize approaches in favor of a “flexible” easing with social tones and broad assessment of the rights of workers in stages of uncertainty.

Keywords: Job security, labor flexibility, flexisecurity, labor relations, globalization.

## Introducción

En el Marco de los cambios evidenciados en el entorno global, se hace imperativo revalorizar, y posiblemente redefinir, algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo que, bajo esquemas plenamente tradicionalistas pueden operar como óbices inexorables para las adaptaciones necesarias que brindarán posibilidades de subsistencia a las organizaciones en mercados caracterizados por el incremento constante de la incertidumbre, la volatilidad manifiesta en toda la dinámica, y el carácter dominante y abrasivo del capital, como ha sido tradicionalmente.

Se trata pues, de compatibilizar las necesidades organizacionales, producto de los cambios constantes, con las prerrogativas históricas de los trabajadores, las cuales, cabe decir, han sido espina en flor para el sistema de explotación que, con ciertos matices, aún persiste en el sistema capitalista actual. En tal sentido, centrar los análisis en la estabilidad laboral es importante, considerando su condición de principio fundamental del derecho del trabajo, desencadenante además de diversos derechos para los trabajadores; puede argüirse que opera como principio prístino del derecho

del trabajo. En tal sentido, Rubinsky (2006), señala que la estabilidad en el empleo es uno de los ejes fundamentales del empleo decente, lo cual es análogo al planteamiento de Somavía, en relación a las posibilidades de asegurar empleos estables en el marco del concepto Trabajo Decente (Somavía: 2001). En este orden surgen algunas cuestiones que dejan claro lo siguiente: el problema de la lucha por la estabilidad laboral, no se corresponde con visiones simplistas que decanten en posiciones segmentadas y carentes de intención integradora en cuanto a los argumentos, así, el cruce desde sus particulares definiciones y caracterizaciones, de una estabilidad laboral tradicional, desgastada y viviseccionada con la noción de flexiseguridad, permite configurar una nueva estabilidad, adaptada a los cambios sin traumas y polémicas, con posibilidades de enriquecer e impactar positivamente las relaciones de trabajo. Se trata de reconocer nuevas reglas y sobre la base del consenso en torno a ellas, pasar a otro estadio en todo el entramado que se teje alrededor de la globalización y sus impactos en el estamento social.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es el

derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular. En este sentido, es pertinente mencionar la definición hecha por Montoya (2006), la cual es lo suficientemente amplia:

“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa”.(Pág. 61)

De esta manera puede evidenciarse que ante la estabilidad laboral, surgen diversos intereses, los cuales operan a su vez, como motivantes de particulares intencionalidades, al respecto, el mismo Montoya (2006), señala que ese flujo de intereses tiene características concretas según los actores, así, los trabajadores propugnan una estabilidad expre-

sada en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, mientras que los patronos promueven la permanencia en el empleo por sus efectos positivos en cuanto a la inversión que pueda hacerse en personal regular y su impacto en la productividad; sin embargo, en el último caso, no siempre es tan cierto que los trabajadores regulares o fijos (según contrato por tiempo indeterminado) puedan ser productivos, debido a que, por su carácter permanente, la estabilidad laboral puede generar disfuncionalidades, tales como ineficiencia en los procesos, en un primer estadio, transformándose gradualmente en ineficacia, con los agregados críticos en la productividad de la organización.

En el contexto específico del mercado laboral, la estabilidad constituye el elemento motriz para que fluya constantemente la fuerza de trabajo, creando un ambiente conducente al pleno empleo (esto, tiene sentido desde una perspectiva un tanto triunfalista que privilegia el deber ser sobre lo concreto), sin embargo, en contextos de alta incertidumbre, se debate entre las posibilidades de empleo formal que puedan ofrecer los entornos productivos y las carencias en las calificaciones de la masa laboral (se alude aquí estrictamente al caso vенеzo-

lano). Puede notarse que la estabilidad laboral opera en dos dimensiones, por un lado se instaura como principio rector en las relaciones de trabajo desde la organización, y por otro, constituye un elemento que debe tomarse en cuenta para la configuración de políticas públicas.

Tomando en cuenta los componentes fácticos de la estabilidad laboral, es menester señalar que en la práctica, un trabajo es estable cuando el trabajador goza de seguridad, referida ésta a la imposibilidad del patrono de despedir sin causa justa, sin embargo, Capón (2006: 1) afirma que “los autores tradicionales señalan que el empleador puede despedir sin causa justa. Se basan en la propiedad de los bienes de producción expresada en la titularidad de la empresa y de sus componentes, entre ellos los trabajadores, considerados cuasi muebles por accesión”. En tal sentido, con respecto a la estabilidad laboral, existe una constante latencia referida al conflicto histórico entre el capital y el trabajo, el cual tiene en la disyunción su característica más resaltante.

La estabilidad laboral pasa actualmente por un proceso de reacomodo que implica redefiniciones e imperiosas adaptaciones a las

nuevas formas de organización del trabajo y a las diversas angulosidades de las relaciones de trabajo. Atendiendo a lo anterior, Lucena (2004) señala lo siguiente:

“Ha crecido el consenso en considerar que el trabajador típico de este fin de siglo, se aleja cada día más de aquel que caracterizó el mejor momento de la empresa y organización Taylor-fordista, en donde la vinculación del trabajador con su empleador se basaba en relaciones de empleo a tiempo indeterminado, y con la perspectiva de hacer carrera en la organización”. (Pág. 228)

Surgen pues, posiciones que van desde los análisis propios de las relaciones de trabajo, con sus orientaciones de orden sociológicas, hasta las que decantan en elementos jurídicos precisos. En el caso venezolano específicamente, los marcos regulatorios son sumamente claros en relación a la estabilidad laboral. En tal sentido, la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) señala, en su artículo 93 lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”. Esta precisión observada

en la norma que, cabe decir, es propia y necesaria, inhabilita las posibles redefiniciones de la estabilidad en atención a los cambios operados en el entorno, por lo tanto, centrar la discusión en elementos técnico-jurídicos únicamente, puede descolocar el problema, en cuanto a sus verdaderas dimensiones, aun cuando los aportes sean importantes y operen como ejes referenciales obligatorios.

Siguiendo con las dilucidaciones de orden legal debe destacarse, para el caso Venezolano, que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en el Título II De la Relación de Trabajo, dedica todo un capítulo a la estabilidad en el trabajo. Al respecto, es menester citar lo dispuesto en el artículo 86 de la LOTTT:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedida sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

En el mismo tenor, la derogada Ley del Trabajo en el capítulo II sobre la Estabilidad en el Trabajo, también reivindicaba este derecho, en virtud de erigirse en el mundo del trabajo como un principio esencial para la justicia laboral. Pese a lo dispuesto en la norma laboral venezolana, debe destacarse que el concepto amplio de estabilidad propuesto desde los criterios de ciudadanía social, a la cual se subsumiría la ciudadanía laboral no son abordados ni siquiera en el plano doctrinario, pese a las garantías constitucionales en cuanto al trabajo como derecho social. En tal sentido, puede argüirse que de nada sirve el derecho a la estabilidad en el trabajo si no se garantiza la estabilidad para el trabajo y después del trabajo, lo cual alude a un concepto de estabilidad con centralidad en el trabajo, pero con impactos fuera de este. Según Socorro (2007) además de replantearse la estabilidad laboral, es menester acoger el principio desde una visión más amplia, es decir, que no se restrinja tan solo al trabajador dependiente, sino que prospere incluso a nivel del mercado de trabajo.

Existen diversas posturas en cuanto a los cambios que operan o deben operar en el principio de estabilidad, una de ellas es la que alude a

variaciones profundas de tono flexibilizador en aras de la productividad empresarial y de las nuevas formas de organización del trabajo, las cuales surgen como consecuencia de los cambios operados en la dinámica productiva actual, producto de las exigencias de un entorno cada vez más amplio y reconocible (característica propia de la globalización). Lo anterior encuentra correlato en Lucena (2004: 228), quien señala que “un trabajador de estos tiempos, se ve obligado a mantener una relación inestable con el mercado laboral, no por su voluntad, sino por la de su empleador y del mercado laboral”. De esta manera puede argüirse, sin ánimo de parecer apocalíptico, que la situación actual del principio de estabilidad es irreversible, y exige el reconocimiento por parte de los actores socio-laborales de la complejidad del problema, además de amplios consensos en torno a las soluciones estructurales necesarias.

Con mayor crudeza en el discurso Urrea, citado por Rodríguez (2009: 122) señala que “la flexibilización externa o de mercado, requiere la derogación de todas aquellas leyes favorables a la estabilidad laboral y salarial, para desaparecer todas las distorsiones que obstaculizan la competitividad”. Pese a lo anterior, que recuerda las tesis de extrema

liberalización del neoliberalismo, existen posturas valiosas que reconcilian la estabilidad relativa con la flexibilización externa.

### Flexibilización laboral

La flexibilización laboral es un elemento reconocible en las relaciones laborales actuales, y opera en numerosos casos sobre esquemas de transgresión pasiva de los derechos laborales, es decir, se instaura regularmente sobre la base de justificaciones que se colocan al margen, muchas veces, de los ejes normativos, y en consecuencia permiten configurar, por su carácter subrepticio, algunos cuestionamientos al derecho del trabajo (nótese al respecto el argumento esbozado por Urrea citado supra). En este orden de ideas Smith y Montserrat (2007) señalan lo siguiente:

En el centro de esta discusión, el tema de la relación de trabajo recobra relieve y significación, en tanto visibiliza, en términos legales y prácticos, los componentes esenciales que definen la naturaleza de las acciones de trabajo en su relación con el Capital, reivindicando su contenido salarial que, oculto en prácticas mercantilizadas de lo laboral,

sustrajo del debate público los derechos fundamentales asociados al trabajo, entre ellos, el derecho a la seguridad social. (Pág. 1)

Puede demostrarse que en el tránsito de un modelo Taylor-fordista de producción, caracterizado por alta concentración productiva y líneas de mando estratégico únicas (Bronstein: 2006), a uno post-fordista, que atiende a la segmentación empresarial, con centros de mando estratégicos polivalentes, el derecho del trabajo sufrió diversos embates que lo descolocaron en relación a los cambios sufridos en los entornos productivos, con lo cual hubo un desfase entre los postulados de jure y los fenómenos fácticos (Bronstein: Ob. Cit), por tanto, la flexibilización laboral no deja de ser, en algunos de sus aspectos, producto del cambio intempestivo de un esquema de producción a otro. En virtud de lo anterior, se coincide con Smith y Montserrat (2007), quienes afirman que:

Las implicaciones que se observan en la transformación del sistema productivo clásico, de corte Taylor-fordista, tienen en el concepto de la flexibilización, su motor esencial. Esta alude a un proceso de articulación y de adecuación de

las organizaciones a un mercado signado por altos contenidos competitivos, con altos grados de incertidumbre, con una diversificación de las opciones de producción y signados en términos productivos por desarrollos científicos y tecnológicos, los cuales, actuando como medios de trabajo, obligan a redefiniciones organizacionales y operativas de corte flexible y racionalizador. (Pág. 3)

Subyacen pues, al problema de la flexibilización laboral, algunas posiciones que se mueven desde cuestionamientos contundentes a los contenidos inalterables del derecho del trabajo (principios), hasta las que señalan que, con ciertas variaciones, se pueden mantener los postulados tradicionales del Derecho del Trabajo, condicionados, obviamente, por la clara voluntad de los actores por generar propuestas (flexibilizadoras o no), que no sacrifiquen el capital al trabajo y viceversa.

Lucena (1994) advierte “que el modelo laboral y la gestión de la fuerza de trabajo derivado del Taylor-fordismo, trajo consigo una rigidez normativa y de formas de trabajo, que hoy han sido superadas como formas ideales y eficientes para producir. De tal manera que las

empresas se plantean flexibilizar ese arsenal de mecanismos, desmontando prácticas que bajo el nuevo modelo productivo y tecnológico no son necesarias”.

El gran imponderable que surge de todos estos postulados es el siguiente: ¿constituye la flexibilización laboral más que una alternativa una solución desesperada o, en el mejor de los casos, se trata de una tendencia natural producto de las estrategias de adaptación a la globalización? En cualquier caso, lo que sí es un hecho notorio, es que el derecho del trabajo pasa actualmente por un proceso de crisis y acomodos consecuentes, que dejan claro que algunos de sus principios, como la estabilidad laboral (en su acepción más ortodoxa), pueden operar como óbice para la exitosa inserción de las organizaciones en una economía globalizada, caracterizada por altos cotos de incertidumbre y competitividad avasallante. Desde otra perspectiva, aún cuando la tendencia regional actual (Latinoamericana), es hacia la aceptación de altos cotos de flexibilización laboral que oxigene a las organizaciones, la asunción en algunos países de gobiernos progresistas sugiere nuevas orientaciones en cuanto a políticas públicas que impacten las relaciones laborales

desde los principios fundamentales del derecho del trabajo.

La flexibilización laboral de tono neoliberal, solapada en nuevas formas de organización del trabajo, puede ser causa fundamental de altos niveles de precarización y explotación laboral, por lo tanto es prudente hablar de una flexibilización laboral dura, producto de políticas neoliberales aplicadas por los Estados y practicadas con anuencia institucional por las empresas, y una flexibilización “flexible”, cuya definición se corresponde a la flexiseguridad. En el caso de la primera, el auge de formas asociativas de organización de lo laboral (cooperativas y empresas de producción social) entraña en muchos casos esquemas flexibilizadores de lo laboral, caracterizados por explotación y precarización en las condiciones de seguridad en el empleo (estabilidad). Surge de esta manera una suerte de intermediación recurrente entre actores visibles y actores solapados que intentan hacer bypass a los marcos regulatorios, creando contextos de simulación de la relación laboral. En torno a esto, Romero (2007) señala, para el caso venezolano, lo siguiente:

Esta práctica de la intermediación

debe ser ubicada como otro rasgo de los procesos de flexibilización laboral propios del presente y que han resultado de uso frecuente en el país...lo que en el país no se ha hecho en materia laboral por la vía de la privatización o a través del desmontaje de los marcos regulatorios, se ha materializado por el camino de la flexibilización. (Pág. 94)

La flexibilización laboral dura o de mercado (externa según Urrea y Rodríguez) es determinante en la pérdida y caída de los mínimos permitidos por la ley en cuanto a la estabilidad, con el consecuente deterioro en las condiciones de trabajo, referidas fundamentalmente a seguridad en el empleo, además de impactar ostensiblemente al movimiento sindical. Desde una visión crítica, Lucena (2004) afirma que no tiene sentido alguno afiliarse a sindicatos, cuando las posibilidades de empleo estable son cada vez menores, además, están siempre aparejados, por efectos estatutarios, la salida de la empresa con la salida del sindicato.

Existen pues, en los albores del siglo XXI, nuevas configuraciones y planteamientos en relación a la flexibilización laboral, sin embargo, es un hecho por demás evidente que,

en un contexto globalizado, es cada vez más difícil toparse con prácticas caracterizadas por ausencia de mecanismos flexibilizadores, con lo cual puede afirmarse que tal situación, por su regularidad, se instituye como factor fundante de las nuevas relaciones laborales (derivadas de los nuevos modelos de organización productiva). Por tanto, se recrea el contexto y la realidad socio laboral con el surgimiento de instituciones que destacan por su desenfadada adaptabilidad y consecuente corrosión de los derechos prístinos de los trabajadores.

Definida la estabilidad, sobre nuevos matices y orientaciones, es importante determinar cuáles son los elementos concretos que operan desde la contratación y dar cuenta de las prácticas flexibilizadoras, aún cuando no sean claras, condición ésta que se erige como fatídica regla:

	Contratos típicos		Contratos Atípicos		
Modalidad Legal de Trabajo	Dependiente		Atípicos		
Protección Legal	Trabajo Tutelado Protegido (Derecho del Trabajo)		Se rige por acciones civiles y mercantiles. (Derecho Mercantil) (Derecho Civil)		
Relación con la organización	Trabajo duradero Indeterminado		Trabajo temporal.		
Temporalidad	Empleo fijo y ruido		Flexible.		
Por la Jornada	Jornada Normal Legal	Jornada Acumulativa Y Modulada	Contratos anualizados	Part- Time	Tiempo Compartic
Por el lugar de prestación	En la organización		Trabajo Doméstico		Teletrabajo (Trabajo virtual)
Por el Empleador	Contrato individual		Contratistas		Intermediarios.

Fuente: Smith R., Montserrat J. (2007)

La flexibilización laboral es entonces un producto de las nuevas estrategias de aseguramiento productivo e impacta en gran número de casos la seguridad en el empleo, con lo cual es válido afirmar que la estabilidad laboral debe manejarse, en un contexto flexibilizador, utilizando mecanismos que permitan paliar desde lo social, las pérdidas y desgastes del principio, desde lo laboral. En este sentido, De la Cal (2006: 5), señala que "...cuando no haya alternativas viables a la reducción de plantillas, una estrategia de flexiseguridad exigiría que las rupturas se gestionen con un nivel de protección social adecuado para luchar contra la inseguridad econó-

mica, teniendo en cuenta, además, que la protección social sirve para amortiguar los choques, sostener la demanda y reducir el subconsumo".

### Flexiseguridad

En el contexto de cambio sostenido de las relaciones entre el capital y el trabajo, debido entre otras cosas, al nuevo orden mundial, signado éste por la implantación de nuevos modelos productivos y de organización del trabajo, así como por la disposición y características específicas de los esquemas de negociación y articulación financiera, surge la flexi-

seguridad como un mecanismo para paliar los efectos que pueda generar la flexibilización laboral en los mencionados esquemas de negociación que, cabe decir, preconizan el sacrificio de algunos principios tradicionales del trabajo, como la estabilidad laboral, ante programas de producción hiperbólica y en aras de las exigencias del mercado, las cuales terminan siendo necesidades de un sector particular que ve en el poder económico posibilidades plenas de poder político y consecuente dominio regional y global. Considerando lo anterior, puede afirmarse que la flexiseguridad opera como un mecanismo que procura garantizar el andamiaje funesto de la flexibilidad con un poco de seguridad en el trabajo y para el trabajo; se trata de replantear la estabilidad laboral sobre contenidos flexibilizadores con posibilidades de prerrogativas para los trabajadores, esto es lo que con anterioridad ha sido definido como flexibilización “flexible” o flexiseguridad. En este sentido, es imperativo configurar políticas de seguridad social integral y universal, que permitan, en el mejor de los casos, recuperar la acepción del trabajo como hecho social de carácter macro estamental, además de orientar los nuevos esquemas de articulación de los factores de producción sobre bases caracterizadas por la concertación social y los pro-

cesos de conciliación entre las exigencias del capital (las cuales, son muy variadas y policromas) y las presiones consecuentes del mercado laboral.

Con todo, es evidente que una tendencia sostenida hacia la flexiseguridad en Latinoamérica, cuya característica más evidente es la tendencia hacia una flexibilización laboral galopante, con amplios contenidos precarizantes, puede derivar en mayor inseguridad laboral (Smith y Montserrat, 2007). Es importante destacar que las secuelas que pueda abrir la flexiseguridad, en el principio de estabilidad laboral, y por extensión en el conjunto de derechos socio-laborales, pueden generar una percepción anómala en cuanto al derecho del trabajo y su sostenibilidad en el tiempo, con lo cual se recurriría a reformulaciones infructuosas en sus fundamentos. En este sentido, es apropiado sumarse a Romagnoli (2005) cuando advierte que:

Si por modernización de las reglas del trabajo se entiende precariedad e inseguridad de las personas, el derecho del trabajo está destinado, ahora más que nunca, a desarrollarse a medida del ciudadano que ve en el trabajo el único o principal

recurso con el que construirse un proyecto de vida –y en sintonía con el resultado del análisis del equipo de juristas comunitarios coordinados por Alain Supiot- el derecho de trabajar en los países de la Unión Europea es indisociable del derecho de disfrutar del paquete- estándar de derechos sociales –es decir, de recursos y bienes públicos- en que se materializa el status de ciudadanía independientemente de la naturaleza, modalidad y duración de la relación laboral. (Pág. 9-10).

#### Flexiseguridad y estabilidad laboral

La flexiseguridad es un mecanismo que prevé adaptaciones y reorientaciones en las dinámicas socio-laborales, viabilizado a partir de un reconocimiento del rol protagónico que debe tener el Estado y las instituciones en el rescate y promoción de derechos sociales que impacten positivamente al trabajo, aún sobre esquemas de flexibilización laboral (De la Cal: 2006); la flexiseguridad se sostiene al crear un contexto idóneo desde lo social, para que los individuos puedan gozar de seguridad en el empleo o sin el, y esto sugiere compromisos sostenidos por parte de todos los actores a partir de un diálogo social

más incluyente, que abra espacios a la informalidad para su acceso sostenido y en buenas lides al conjunto de prerrogativas derivadas de los delicados consensos.

La estabilidad laboral, vista desde la flexiseguridad, debe ser replanteada en su acepción tradicional y de esta manera dar paso a nuevos esquemas de negociación que privilegien los contratos flexibles, desde luego, en un contexto de garantías racionales en relación a la seguridad social de los trabajadores, es decir, abrir el espectro de negociación en cuanto a contratos de trabajo diversos, potenciando a su vez la instauración de un régimen de seguridad social universal e incluyente, en el cual se reconozca el trabajo como hecho social por excelencia, que debe ser en todas sus dimensiones objeto de tutelaje, aún cuando se enarbolan cambios en los sistemas de contratación y se promueva a partir de estos un nuevo contexto para las relaciones laborales. Sumado a lo anterior, la tendencia hacia el empleo informal y la pérdida gradual del carácter típico del contrato a tiempo determinado, fungen como concausas para el conjunto de cuestionamientos que se esgrimen ante la estabilidad laboral tradicional, en relación a esto, Neffa, citado por Smith y Montserrat (2006)

señala que:

En lugar de los típicos contratos de trabajo de duración indeterminada (llamados durante mucho tiempo los verdaderos empleos), que estaban regulados por convenios colectivos firmados a nivel de las ramas de actividad y protegidos por la legislación, aparecen de manera rápida y diversificada formas particulares de empleo (que antes de la crisis se denominaban falsos empleos), donde predomina la inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad, la inseguridad, o dicho con otras palabras, la precarización". (pág. 6)

En todo caso, queda claro que la flexibilización laboral es una práctica común, que por su propia naturaleza, debe ser objeto de algunas regulaciones, considerando sus peculiaridades, y en razón de esto prever la defensa de una estabilidad novísima, garantizada y caracterizada a partir de mecanismos que permitan brindar observancia a lo laboral más allá del empleo formal. De este modo, es imperativo ubicar a la flexiseguridad como un recurso para replantear el principio de estabilidad laboral, sin que esto signifique la pérdida de todos sus postulados y el ingreso a un esquema de trans-

gresiones continuas a los derechos de los trabajadores. Así, preguntas clásicas que sugieren un claro reconocimiento de la estabilidad laboral, como: ¿quiénes no pueden ser despedidos sin causa justa?, ¿a quienes no alcanza la protección de la ley?, ¿cuáles son los procedimientos para la calificación de despido?, entre otras, deben ser complementadas por preguntas como: ¿qué tipo de horario es el más idóneo para garantizar el ciclo productivo?, ¿en cuáles cursos de formación deben ser incluidas las personas para garantizar la reinserción laboral?, ¿cuánto debería durar la garantía al cesante (seguro de paro forzoso o seguro de desempleo) para no incidir en alarmantes cotos de incertidumbre que obliguen a mirar hacia la estabilidad desde una perspectiva ortodoxa?. Por lo tanto, no se trata de que la estabilidad laboral pierda todo rasgo que la sostenga como garante de la seguridad en el trabajo, sino que logre adaptarse a las dinámicas productivas actuales, siempre que se cree un contexto de perfecta aplicación de la flexiseguridad, tomando en cuenta además, que sobre la base del diálogo social incluyente, los actores logren acuerdos que orienten la estabilidad laboral hacia el principio de corresponsabilidad. Al respecto, Socorro (2007:4) sugiere que "...la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabi-

lidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen". De tal manera que la corresponsabilidad, producto de los consensos y el diálogo social, puede garantizar el ingreso hacia esquemas de flexiseguridad que recolecten la estabilidad laboral, generando a su vez, alternativas diversas a los actores que permitan responder a las necesarias adaptaciones que exige el entorno globalizado a todos los países de la región latinoamericana.

#### A manera de conclusión

La dinámica de cambio generalizado en los modelos productivos, y la consecuente diversidad en las formas de organización del trabajo, han impactado diametralmente las relaciones de trabajo, creando obviamente, traumas, reacomodos, movilizaciones y rechazos, deformando de esta manera la visión que sobre lo laboral se tenía hasta ahora. En este orden, la inclusión de nuevas tecnologías y su incidencia en la transformación de los medios de producción, junto con el agregado

de cambio en los procesos y la disposición hacia el trabajo por parte de los sistemas organizacionales y las personas, han operado como concausas para la instauración de esquemas que permitan diluir los efectos y brinden fuerzas para poder sostenerse en medio del vendaval. Así, surgió la flexibilización laboral como respuesta, desde las unidades productivas, para paliar las presiones del trabajo sobre el capital y de esta manera enfrentarse al entorno, severamente exigente, con algunas ventajas comparativas. En tal sentido, la precarización laboral fue uno de los resultados más evidentes, y de seguro, el de más truculento matiz, por lo tanto, y en virtud de los altos niveles de exclusión social derivados, surgieron algunos mecanismos orientados al rescate de los derechos de los trabajadores, y por extensión, de todos los actores sociales. De esta manera surge en Europa la flexiseguridad como una herramienta para erradicar la flexibilización salvaje o dura e imponer algunos condicionantes para una flexibilización "flexible" que tuviese en los derechos sociales un soporte para reconsiderar y/o replantear algunos derechos laborales.

Algunos autores creen que, principios como la estabilidad laboral, deben ser adaptados a las nuevas

dinámicas, teniendo como único reparo la garantía de continuidad de la seguridad en el empleo, aun cuando la tendencia es hacia la informalidad, observándose además que ya lo típico comienza a tener ciertos rasgos de atipicidad.

En este contexto, se prescribe la aplicación de la flexiseguridad en Latinoamérica, lo cual, si lograse crearse en el medio idóneo, desde lo jurídico, hasta las orientaciones del diálogo y los consensos, podría ser un factor decisivo en la configuración de una nueva estabilidad, que se concrete y sostenga en todo el estamento social, y no tan solo en las posibilidades de empleo formal, reconociendo además, que la estabilidad debe ser en el trabajo, para el trabajo y luego del trabajo, siendo esta visión integral solamente posible en un marco donde las instituciones y el Estado reconfirmen sus roles y participen en la creación de políticas públicas orientadas a la seguridad social universal e incluyente.

La flexiseguridad, con todas sus derivaciones, permite instaurar una estabilidad laboral más cónsona con la realidad socio-productiva actual, considerando además las presiones del mercado, sin embargo, es

menester generar algunos controles en su aplicación, a partir de un claro consenso entre los actores sociales, y por comprensión, entre los actores laborales, lo cual, visto con centro en los procesos productivos y los esquemas de organización del trabajo sólo puede lograrse a partir de la instauración de mecanismos de articulación renovados entre el capital y el trabajo, que únicamente pueden ser garantizados por un sistema de relaciones industriales dispuesto para tales fines, que pueda reconocer el ingreso de aspectos que median entre las percepciones públicas y privadas en la determinación de sus objetivos fundamentales.

Con lo anterior, se transfigura el rol natural de las relaciones industriales y se amplía su espectro, orientando sus acciones hacia el reconocimiento de los espacios laborales más allá de la ciudadanía laboral, es decir, se hace útil el andamiaje fáctico de las relaciones industriales para garantizar los nuevos modelos relacionales dispuestos entre los actores, además de sus implicaciones en derechos fundamentales de los trabajadores, como la nueva estabilidad laboral, cuyo soporte ontológico encontraría forma a partir de la flexiseguridad (con orientaciones definitivas hacia el capital) y

las relaciones industriales (con clara tendencia hacia la relegitimación del mundo del trabajo, aún cuando algunas de sus prácticas favorezcan las dinámicas del capital).

#### Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas. Venezuela.

BRONSTEIN, ARTURO (2006). Retos actuales del derecho del trabajo. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/2/art/art1.pdf> Fecha de consulta: 18 de mayo de 2013 Hora: 10:00 am

CAPÓN, RODOLFO (2006). Estabilidad laboral como sinalagma relacional. [http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005\\_4pp43-49.pdf](http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp43-49.pdf) Fecha de consulta: 21 de julio de 2013. Hora: 5:30 pm

Congreso de la República de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo. (1997) Caracas. Venezuela.

DE LA CAL, MARÍA LUZ (2006). Potenciar las instituciones del mercado de trabajo ante la globalización. [\[chos/12\\\_M-Luz-Cal.pdf\]\(#\) Fecha de consulta: 19 de Noviembre de febrero de 2014. Hora: 10:30 pm](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Dere-</a></p></div><div data-bbox=)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076, del 7 de mayo de 2012.

LUCENA, HÉCTOR (2004). Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo. Fondo Editorial Tropykos. Caracas. Venezuela.

LUCENA, HÉCTOR (1994). Educación sindical y reconversión productiva, tecnologías informatizadas, flexibilidad y acción sindical ¿nuevos sindicatos? En Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuesta sindical en América Latina. Neffa (comp), Buenos Aires, pp: 173-175

MONTOYA, ALFREDO (2006). Recuperación de un principio. <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf> Fecha de consulta: 15 de Marzo del 2014. Hora: 2:20 pm

ROGMAGNOLI, HUMBERTO (2005). Renacimiento de una palabra. En Revista de Derecho Social, número 31, Albacete, Editorial Bomarzo, pp.9-20

RODRÍGUEZ, MARÍA (2009). La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos. En Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 2, N° 4, julio

– diciembre 2009. Pp: 111-132.

ROMERO, ANTONIO (2007). Cooperativas, políticas de empleo y desafíos. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (comp), Barquisimeto, pp: 89-99

SMITH, ROLANDO Y MONTSE-RRAT, JUAN (2007). Relación de Trabajo, Mercados laborales y Flexi-seguridad. Artículo esperando publicación en revista Educación, Trabajo y Sociedad III. Serie Textos Transcomplejos.

SOCORRO, FÉLIX (2007). Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia [http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad\\_laboral\\_otro\\_paradigma\\_que\\_cambia](http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia). Fecha de consulta: 25 de marzo de 2014.

## Equipos de trabajo de alto desempeño

---

Rosaura Malpica  
Romer Rossell  
Ingrid Hoffmann  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
rosauramalpica@hotmail.com

### RESUMEN

El interés de los Equipos de Trabajo de Alto Desempeño, obedece a la necesidad de las organizaciones por ser cada vez más competitivas y eficientes. Este artículo sintetiza los conceptos y diferencias entre grupos y equipos de trabajo debido a la necesidad de las instituciones a emprender reformas sustanciales en la misión, funciones, estructura organizacional, procesos y en los servicios; por ello el propósito de esta investigación es describir epistemológicamente a los equipos de trabajo de alto desempeño como estrategia para mejorar la efectividad en las organizaciones. Para ello se realizó una revisión de la literatura concluyéndose que los mejores equipos son aquellos que sacan a relucir lo mejor de la organización y de ellos mismos.

Palabras clave: grupos, equipos de trabajo, alto desempeño

## High Performance Teams

---

Rosaura Malpica  
Romer Rossell  
Ingrid Hoffmann  
University of Carabobo, Venezuela  
rosauramalpica@hotmail.com

### ABSTRACT

The interest in High Performance Teams, responds to the need for organizations to become more competitive and efficient. This article summarizes the concepts and differences between groups and teams because of the need for institutions to undertake substantial reforms in the mission, functions, organizational structure, processes and services; therefore the purpose of this research is to epistemologically describe teams of high performance as a strategy to improve the effectiveness of organizations. Therefore a review of the literature was required, concluding that the best teams are those who bring out the best in the organization and themselves.

Keywords: groups, teams, high performance.

## Introducción

El mundo contemporáneo requiere que las personas aprendan a trabajar juntas para poder procesar información, generar conocimientos y dar y entregar afectos. Es así como el uso de equipos de trabajo es cada vez más habitual en cualquier organización pública o privada. Por ello, los equipos de trabajo deben desarrollar una fuerza creadora para generar eventos valiosos en forma conjunta, a partir de acuerdos estratégicos, que implican una responsabilidad convencida de cada uno de ellos, y ese es el desafío ético.

En este orden de ideas, se hace necesario destacar que los equipos permiten el surgimiento de importantes vínculos de comunicación entre individuos, departamentos y niveles organizacionales. El trabajo en equipo ha sido considerado como una competencia muy importante en las organizaciones, sin importar su razón social, naturaleza o condición. El hecho de encaminar a los demás para participar en las diversas actividades que anteriormente eran competencias sólo del líder, actualmente es imperativo utilizar los procesos grupales para lograr la optimización de los niveles de participación y de productividad.

Los equipos concebidos bajo una concepción dinámica son un recurso fundamental en la estructura de cualquier organización. Un equipo de trabajo consiste en un grupo de individuos cuyas habilidades se complementan, trabajando para la consecución de objetivos comunes. El cooperativismo ha permitido unificar esfuerzos individuales lo cual conduce a identificar oportunidades y lograr un trabajo más satisfactorio y productivo.

Por otra parte, Harvard Business Essentials (2004), hace referencia a la diferencia del grupo de trabajo tradicional, un equipo es algo más que un conjunto de individuos que trabajan en la misma habitación o bajo la dirección de un jefe. Un equipo es un reducido número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común de cuyo cumplimiento son mutuamente responsables. Los miembros individuales interactúan entre sí y con el líder del equipo para conseguir su objetivo común.

Una definición muy completa y concreta es la de Koontz, H. y Wehrich (1998), quienes afirman que un equipo es un conjunto de individuos con habilidades complementarias

comprometidos con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables. De igual forma Robbins (2004) define equipos de trabajo como aquel grupo, donde los esfuerzos individuales dan como resultados un desempeño mayor que la suma de sus aportaciones individuales.

Siguiendo la misma idea, Ander-Egg E. (2005) propone la siguiente conceptualización de un equipo de trabajo: son estrategias gerenciales creativas que se pueden considerar como un recurso destinado a elevar la capacidad y habilidad de un individuo u organización para desempeñar una acción o actividad; se implementan con la prioridad de facilitar la adquisición, construcción y utilización de acciones innovadoras.

Por su parte Hantz (1996), relata que la intención gerencial es lograr la efectividad de los miembros del equipo, procurando a su vez la cooperación, dentro del número de individuos que dirige; para ello se debe crear un ambiente de seguridad y satisfacción, donde las personas que interactúan se sientan en libertad de expresar sus ideas y tomar deci-

siones.

En este orden de ideas Mora C. (2008), afirma: que la gerencia debe estar plenamente identificada con la relevancia, el alcance que genera el lograr formar equipos cohesivos, reconocer la importancia de tener fines claros, capacitarlos permanentemente, darles soporte y proporcionar los mejores equipos a la organización para desarrollar sus funciones.

Ante esta perspectiva, un equipo de trabajo es hoy vital para las organizaciones que se enfrentan a las constantes exigencias del entorno. Este esfuerzo cooperativo participa del éxito o fracaso de cualquier iniciativa, por lo que es necesario conocer su importancia dentro de procesos de transformación organizacional. Tal iniciativa debe tener presente que es a través de la conjunción de valores de los agentes involucrados en el proceso, donde se crean los cimientos del éxito de cualquier gestión.

### Desarrollo del trabajo

Los acelerados cambios en el contexto globalizado de la tecnología, los sistemas de información, la

economía y política, han conllevado a las organizaciones a desarrollar procesos de transformación que las conduzcan a ser competitivas, responder con productos y servicios de calidad para satisfacer al cliente. Con los mercados abiertos en constante cambio, las empresas para mantenerse deberán abordar con seriedad e implementar estrategias de supervivencia para el negocio. Soto (1998), demuestra que la productividad, calidad y moral de las personas es mejor cuando se tienen implementados mecanismos para fomentar el trabajo en equipo.

La primera década del siglo XXI se ha caracterizado por cambios significativos y rápidos en los contextos laborales y organizacionales de todo el mundo: incremento de las interdependencias (globalización), del uso de tecnologías muy variadas, del carácter distribuido y complejo del trabajo y, en general, de la incertidumbre e impredecibilidad de los escenarios económicos, políticos, financieros y empresariales. Ello nos ha situado ante contextos dinámicos que comportan la necesidad de afrontar nuevas exigencias –en conocimientos y habilidades, tanto técnicas como sociales– y desafíos en toda actividad. Consecuentemente, ha sido necesario reformular y reinterpretar las formas y

los modos de funcionamiento de los equipos en estos nuevos contextos, tanto en organizaciones públicas como privadas (Goodwin, Burke, Wildman y Salas, 2009).

La mayoría de los gerentes deben asimilar que una gestión exitosa debe estar fundamentada en adquirir buenas habilidades para tratar con las personas; no sólo deben poseer una competencia técnica en su especialidad sino que los gerentes triunfadores necesitan las habilidades de trato personal para poder trabajar con los demás.

Hace veinticinco años, cuando empresas importantes introdujeron equipos en sus procesos de producción, eso fue noticia debido a que nadie más lo hacía. En la actualidad, es justamente lo contrario. La organización que no utiliza equipos ahora es noticia. Hoy en día, 80% de las compañías tienen a la mitad o más de sus empleados en equipos y 68% de los pequeños manufactureros en los estados Unidos lo utilizan en sus áreas de producción.

En este orden de ideas, Robbins, (2004) sugiere que hay evidencias de que los equipos logran

mejores resultados que los individuos cuando los trabajos a realizar requieren de múltiples habilidades, juicio y experiencia, el mundo contemporáneo requiere que las personas aprendan a trabajar juntas para poder procesar información, generar conocimientos, dar y entregar afectos.

Para trabajar en equipo es necesario aprender técnicas y desarrollar habilidades. No basta con tener la intención o la voluntad para hacerlo.

Los gerentes y líderes de las organizaciones deben aprender a discernir cuándo y para qué formar equipos, generando las condiciones y otorgando los recursos que faciliten su éxito antes, durante y después de terminada su misión. Los equipos deben contar con un líder capaz de modelar con su propia actuación las conductas que espera de sus colaboradores.

El trabajo en equipo responde a un nuevo paradigma y concepto del trabajo, por lo cual sólo es eficaz en la medida que se esté dispuesto a emprender el camino del cambio, que se inicia en el cambio personal de cada uno, analizando y reflexionando respecto a valores y acciones,

trabajar en equipo es un viaje de esfuerzo y dificultades, que requiere tiempo y que necesita coherencia y apoyo de la gerencia.

Por su parte; Senge (1996) da una relevancia suprema al trabajo en equipo, considerándolo como una de las cinco disciplinas que deben practicar las organizaciones inteligentes y abiertas al aprendizaje.

### Grupos de Trabajo

Estos implican una unidad con una misma finalidad, colaboración, y para algunos una medida de igualdad. Aun así, en el entorno laboral pocos grupos de personas se pueden considerar equipos. Por lo general suelen ser grupos de trabajos. En un grupo de trabajo, cada miembro ésta bajo la dirección de un directivo o supervisor común, pero los miembros individuales no necesariamente colaboran tal de completar sus tareas.

Aquí cada empleado cumple con sus tareas bajo la dirección de un directivo. La colaboración se produce entre el directivo y los empleados individuales, pero no necesariamente entre los empleados.

Muchos departamentos y unidades menores dentro de los departamentos operan según el modelo de grupos de trabajo. En este caso, cada empleado responde a las directivas del líder o jefe de grupo. Cada empleado hace su trabajo, por lo general con muy poca interacción con otros miembros de la unidad. En efecto, el líder-jefe dice a cada miembro del grupo, cual es el objetivo de la unidad y esto es lo que corresponde a cada uno de ustedes. Si los miembros del equipo actúan siguiendo las instrucciones, se cumple el objetivo. El jefe toma todas las decisiones importantes e integra las distintas fracciones de trabajo.

Los grupos de trabajo ofrecen ciertas ventajas. Los requerimientos de coordinación son mínimos. Y si todas las habilidades necesarias para conseguir el objetivo de la unidad están representadas dentro del grupo, el trabajo se ha delegado bien, el líder-director sabe todo lo que hay que saber para conseguir el objetivo común, todo tendría que salir bien. Sin embargo, el grupo de trabajo tradicional presenta varias debilidades. El directivo tarda un tiempo en reunir toda la información y en generar la actividad de los miembros del grupo necesaria para tomar decisiones. Además, cargar

todo el peso de la autoridad para tomar decisiones en una sola persona puede ser peligroso.

### Equipos de Trabajo

A diferencia del grupo de trabajo tradicional, un equipo es algo más que un conjunto de individuos que trabajan en la misma habitación o bajo la dirección de un jefe. Un equipo es un reducido número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común de cuyo cumplimiento son mutuamente responsables. Los miembros individuales interactúan entre sí y con el líder del equipo para conseguir su objetivo común.

Los miembros del equipo dependen de la interacción de los demás para desempeñar su propio trabajo. Se miran unos a otros para completar su misión, y se fijan en el líder para proporcionar recursos, facilitarles preparación cuando lo necesiten y conectarse con el resto de la organización. A diferencia del grupo de trabajo, cuyo director tiene autoridad para tomar decisiones, un equipo toma decisiones que reflejan el know-how (Saber Como) y la experiencia de mucha gente; esto le

permitirá tomar mejores decisiones.

Por su parte, Hackman (2002) menciona que los equipos bien conformados tienen cuatro características esenciales: (una tarea de equipo, limitaciones claras, autoridad para gestionar sus propios procesos de trabajo claramente especificado y estabilidad de los miembros a lo largo de un período de tiempo razonable).

Es importante que los directivos conozcan la diferencia entre los equipos de verdad y los grupos de trabajo tradicionales, al menos para evitar cometer el error habitual de tratar el grupo de trabajo tradicional como un equipo, y viceversa. El autor antes mencionado, explica que: bien aplicada, cualquier estrategia puede generar buenos resultados. Lo que no está bien es enviar señales confusas: utilizar la retórica de los equipos cuando, en realidad, el trabajo lo llevan a cabo los individuos; o supervisar directamente a los miembros individuales cuando, en la práctica, el trabajo es responsabilidad de un equipo.

De acuerdo a Hackman (2002), las empresas pueden formar distintos tipos de equipos en función

de los objetivos; entre los que se encuentran:

- Los equipos formados por directivos desarrollan la filosofía, política y dirección de la empresa.

- Las fuerzas de trabajo implementan planes específicos para hacer frente a problemas y oportunidades.

- Los círculos de calidad trabajan en problemas específicos de calidad, productividad y servicios.

- Los equipos de trabajo autogestionados se reúnen a diario para llevar a cabo un proceso completo de trabajo.

- Los equipos virtuales agrupan a individuos geográficamente separados en torno a tareas específicas.

Desde un punto de vista práctico estos equipos y sus definiciones no son muy importantes, y las distintas empresas los utilizan sin demasiada disciplina. No obstante, vale la pena examinar dos de ellos, que son los equipos de trabajo autogestionados y los equipos de proyectos. Son los tipos de equipos más frecuentes en la actualidad.

En realidad, muchos grupos de

trabajo y equipos no se ajustan a las definiciones que se han mencionado antes. En realidad, cada uno tiene algunas características del otro. En un sentido práctico, estos dos tipos de unidades de trabajo diferentes operan a lo largo de un continuo, y la mayoría se encuentra en algún punto comprendido entre los dos extremos.

Los equipos son innecesarios cuando las tareas son simples y rutinarias, no requieren una coordinación de los trabajos de los empleados y no necesitan de una variedad de experiencias o habilidades. Los equipos, sin embargo, suelen ser la mejor opción cuando (Gil y Alcover 2004):

- Ningún individuo posee la combinación adecuada de conocimiento, experiencia y perspectiva para hacer el trabajo.
- Los individuos tienen que trabajar en grupo con un alto grado de interdependencia.
- El objetivo representa un desafío único.

Por su parte, West (2003), afirma que existen sobradas razones que justifican el trabajo en equipo en

las organizaciones, diferenciando ventajas claras e identificables (tangibles) y otras menos perceptibles externamente (intangibles):

#### Ventajas Tangibles:

- Hacen que las organizaciones aprendan.
- Ofrecen mayor calidad de gestión.
- Intercambio de ideas en los equipos promoviendo calidad e innovación.
- Proporciona beneficios económicos, mejorando la productividad y el rendimiento empresarial.
- Facilita la promoción e implementación del cambio en las organizaciones.
- Proporcionan habilidades y experiencias más diversas para abordar un problema, generando respuestas más flexibles y adaptativas.

#### Ventajas Intangibles:

- Los trabajadores muestran niveles inferiores de estrés.
- Los miembros son cons-

cientes de la satisfacción que experimentan al aprender unos de los otros y también de su nivel de participación y compromiso en su trabajo.

- También proporciona a los empleados una mayor sensación de poder en sus relaciones con los directivos

Además, Williams (1996); propone dos criterios: colectividad, o aceptación e interiorización del objetivo colectivo por encima de los puramente individuales y dependencia, entendiéndose como tal las dificultades existentes para que un miembro del equipo alcance sus objetivos sin la colaboración de los miembros restantes. Es precisamente la colaboración el verdadero valor a consolidar: el equipo no es más una manera de promover y consolidar el espíritu de cooperación interna.

Según Cembranos y Medina (2003), los equipos presentan beneficios que difieren de los grupos de trabajos tradicionales. Si los equipos trabajan bien, tienen muchas ventajas:

- Pueden aportar soluciones creativas.

- Tomar decisiones en grupo supone aceptar a las personas que tienen que implementar las decisiones.

- Los equipos agrupan personas con diferentes funciones para unir sus habilidades separadas y hacer frente a problemas intratables.

- Los equipos pueden reunir más información y know-how accediendo a las redes de todos sus miembros.

- Pueden crear una comunicación y colaboración mucho mejor dentro de la empresa.

Muchas de las ventajas del trabajo en equipo fluyen de la sinergia de las habilidades y experiencias reunidas de los miembros. Además, los equipos tienden a establecer nuevos procesos de comunicaciones que permiten resolver problemas de forma continuada. Finalmente, a mucha gente le gusta el trabajo realizado en equipo. Es motivador. En consecuencia, rinden al máximo cuando forman parte de un equipo.

Estos beneficios, sin embargo, no dejan de tener un coste, formar un equipo con los componentes de

liderazgo adecuados, recursos y personal lleva tiempo y tiene que gestionarse con cuidado y habilidad. A diferencia de una rutina de trabajo normal de <<hazlo y olvídate>>, el esfuerzo y la colaboración del equipo requieren una atención constante. Además, existe un mayor riesgo de que los miembros del equipo no se agrupen en torno a un objetivo común, o que las diferencias personales o el interés propio minen la colaboración necesaria para el éxito. Cada equipo que se forma es, en cierta forma, un experimento cuyo éxito no se puede asegurar.

### Equipos de Alto Desempeño

Actualmente el trabajo coordinado y en equipo es uno de los principales focos en los que están puestos los ojos de los directivos de las organizaciones. Se reconoce que los equipos producen mejores resultados que cualquier esfuerzo individual y separado, especialmente cuando los equipos alcanzan el alto desempeño.

En este orden de ideas; Stewart, Manz, Sims (2007), afirman: Las presiones de competitividad están forzando a las organizaciones a reducir costos, incrementar la eficiencia, y

mejorar la calidad. Al mismo tiempo los trabajadores están demandando más satisfacción en el trabajo. Estas tendencias indican a la organizaciones cuyas estructuras laborales sean más productivas e intrínsecamente satisfactorias para sus trabajadores tendrán éxito. Entre los enfoques más notables y prometedores para alcanzar la doble meta de mayor productividad y mayor satisfacción de los trabajadores, está el diseño de las organizaciones basadas en equipos de alto desempeño.

Al respecto, MCS Consultores Asociados S.A. (2008); refiere que a pesar de que se sabe que los equipos que tienen buenos resultados son los que se destacan por sobre los demás, este criterio, por si solo, no basta para señalar que constituyen un equipo de alto desempeño. Para constituirse en uno de ellos, no sólo importa el qué se quiere lograr, sino también el cómo se está trabajando para ello.

Uno de los principales retos de los gerentes, directores o líderes de equipos, es la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. Para que se pueda construir un equipo de alto desempeño se debe crear un ambiente de confianza, liderazgo,

buena comunicación, un claro entendimiento del objetivo a lograr y la participación de cada miembro tratando de aprovechar al máximo sus fortalezas.

En este orden de ideas, Ángel (2000); señala que un equipo de trabajo de alto desempeño es un número pequeño de personas, que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

Este autor refiere, la gente que trabaja en equipos de alto desempeño, produce resultados específicos y concretos, a través de la contribución colectiva de sus miembros. Esta singular forma de trabajar produciendo resultados de manera interdependiente, es lo que hace posible que el desempeño del equipo, sea cualitativamente superior a la suma de los aportes y tareas individuales que realizan sus miembros.

Desde esta visión, los mejores equipos son los que para alcanzar resultados excelentes son capaces de combinar diferentes elementos organizacionales, colectivos e individuales de tal forma que sacan a relucir lo mejor de la organización y de cada uno de sus miembros.

El principal punto está aquí: los equipos de alto desempeño, los verdaderos campeones, son aquellos en los que sus miembros despliegan de forma dinámica todo el potencial disponible en ellos y, de esta forma, no sólo logran resultados sorprendentes si no que también se realizan como personas y como trabajadores.

Trabajar en equipos de alto desempeño, requiere practicar de forma recurrente un conjunto de creencias (certezas personales) que se evidencian en la conducta diaria, tales como disposición a escuchar y a responder de manera constructiva a los puntos de vista de otros colegas; darle a los miembros el beneficio de la duda; proveer apoyo mutuo oportuno; reconocer los intereses de los miembros y sus logros; compartir conocimientos, soluciones y resultados probados; hablar claro sin agendas ocultas enfocado en el problema y no en las personas; demostrar autocontrol en momentos de presión y

realizar acciones de manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión, o de que sean ordenadas (Ob. Cit.).

Ahora bien, se debe entender mejor las características y dinámicas que tienen los equipos de alto desempeño, la comprensión de este marco de referencia ayudará a dirigir de forma adecuada las personas y a construir equipos de trabajo de alto desempeño.

Actualmente, en una nueva era de conocimiento y cambios rápidos, aquellas instituciones que logren desarrollar sistemas de liderazgo a través de los cuales los equipos de alto desempeño puedan potenciar sus competencias principales y se entienda que la alineación estratégica de sus diferentes áreas es un proceso continuo, en el cual los participantes de estos equipos participarán activamente en la negociación, discusión y replanteamiento de las estrategias buscando siempre mantener óptimos niveles de ejecución. Aquellas compañías que logren crear mecanismos como el descrito anteriormente lograrán una verdadera ventaja competitiva.

## Conclusiones

En definitiva los equipos de trabajos sea cual sean sus recintos de actividad, asumen mucho beneficio y efectividad; instaurando un componente clave en el logro de los objetivos, de la calidad y de la excelencia en las organizaciones.

Ahora más que nunca, los equipos y el trabajo en equipo resultan imprescindibles para la creación de proporciones dinámicas y contingentes a las exigencias de los contextos.

Los Equipos de Alto desempeño, son un número pequeño de personas, que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

Desde esta visión, los mejores equipos son los que para alcanzar resultados excelentes son capaces de combinar diferentes elementos

organizacionales, colectivos e individuales de tal forma que sacan a relucir lo mejor de la organización y de cada uno de sus miembros.

El principal punto está aquí: los equipos de alto desempeño, los verdaderos campeones, son aquellos en los que sus miembros despliegan de forma dinámica todo el potencial disponible en ellos y, de esta forma, no sólo logran resultados sorprendentes si no que también se realizan como personas y como trabajadores.

Trabajar en equipos de alto desempeño, requiere practicar de forma recurrente un conjunto de creencias (certezas personales) que se evidencian en la conducta diaria, tales como disposición a escuchar y a responder de manera constructiva a los puntos de vista de otros colegas; darle a los miembros el beneficio de la duda; proveer apoyo mutuo oportuno; reconocer los intereses de los miembros y sus logros; compartir conocimientos, soluciones y resultados probados; hablar claro sin agendas ocultas enfocado en el problema y no en las personas; demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto-dirigida sin necesidad de supervisión, o de que sean ordenadas.

## Referencias bibliográficas

ANDER-EGG, EZEQUIEL (2005). El Trabajo en equipo. Argentina. Espartaco – Córdoba.

ÁNGEL, ALFREDO (2000). Trabajo en Equipo de Alto Desempeño. Fuente: [www.analitica.com/va/economica/organizacion/5383512.asp](http://www.analitica.com/va/economica/organizacion/5383512.asp). (Consultado 17/07/13).

CEMBRANOS, FERNANDO. Y MEDINA, JOSÉ ANGEL. (2003). Grupos inteligentes: Teoría y práctica del trabajo en equipo. Editorial Popular. Madrid.

GIL, FRANCISCO. Y ALCOVER, CARLOS MARÍA (2004). Técnicas grupales en contextos organizacionales. Editorial Pirámide. Madrid.

GOODWIN, GERALD, BURKE, SHAWN, WILDMAN, JESSICA. Y SALAS, EDUARDO. (2009). Team effectiveness in complex organizations: An overview (pp. 3-16). Nueva York: Psychology Press.

HACKMAN, RICHARD (2002). Leading Team: Setting the stage for Great Performances. Boston: Harvard Business School Press, 41.

HARVARD BUSINESS ESSENTIALS. (2004). Como crear Equipos Efectivos. Ediciones Deusto. España.

KOONTZ, HAROLD. Y WEINHRICH HEINZ (1998). Administración. Editorial Mc Graw-Hill.

MORA VANEGAS CARLOS. (2008). Gerencia y Equipos de Trabajo. Fuente: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/equipos-de-trabajo-y-su-gerencia.htm>. (Consultado 17/07/13).

MCS CONSULTORES ASOCIADOS S.A. (2008) Equipos de Alto Desempeño, uno para todos y uno para. Fuente: <http://www.mcs.cl/> Santiago Chile. (Consultado 17/07/13).

ROBBINS, STEPHEN (2004). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. Pearson Educación. México.

SENGE, PETER (1996). "La Quinta Disciplina". Editoril Granica. Buenos Aires. Argentina.

SOTO, AISPURUA (1998). Necesidades de Crear una Estructura Académica – Administrativa para la UNA ante la presencia de las nuevas tecnologías. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo.

STEWART, GREG; MANZ, CHARLES y SIMS, HENRY. (2007). Trabajo en Equipo y Dinámica de Grupos. Limusa S.A. México.

WEST, MICHAEL (2003). El trabajo eficaz en equipo. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona.

WILLIAMS, HERT (1996). The Essence of Managing Groups and Teams. Prentice Hall. Europe.



## Globalización, lenguaje y capitalismo cognitivo

---

Heddy Hidalgo Rivero

Universidad de Carabobo, Venezuela  
hhidalgo\_13@hotmail.com

### RESUMEN

El artículo aborda el proceso de globalización, sus distintas interpretaciones según los parámetros ideológicos en los que se le enmarca y cómo este proceso afecta los ámbitos del trabajo y de los negocios. Se plantea así, una visión desde posiciones encontradas sobre las nociones tecnológicas y socio económica de la globalización (Castell, 1.998; Romero, 2.002 y Odio Zamoral, 2.001). Se establece también, el rol del lenguaje y de las tecnologías para la traducción, en la sociedad del conocimiento y su contribución al Capitalismo Cognitivo en tanto que facilita el rompimiento inmediato de las barreras lingüísticas y la difusión del conocimiento. Se concluye que la función del lenguaje a través de estas tecnologías es compleja y por lo tanto, estas no pueden operar bajo una concepción reduccionista del lenguaje que lo homogeneiza y anula sus matices semánticos vinculados a la cultura.

Palabras clave: Globalización, Lenguaje; traducción, Capitalismo Cognitivo

## Globalization, language and cognitive capitalism

---

Heddy Hidalgo Rivero  
University of Carabobo. Venezuela  
hhidalgo\_13@hotmail.com

### ABSTRACT

The article discusses the process of globalization, its different interpretations according to the ideological parameters under which is framed, and how this process affects the areas of labor and business. Therefore, it presents a view from opposing positions on socio economic and technological notions of globalization (Castell, 1998; Romero, 2,002 & Odio Zamoral, 2,001). This also highlights the role of language and translation technologies in the knowledge society and their contribution to Cognitive Capitalism, hence they facilitate the immediate breach of language barriers and the dissemination of knowledge. As a conclusion, the article raises the point that the function of language through these technologies is a complex one, and as a consequence, such technologies cannot operate under a reductionist conception of language that homogenizes it and cancels its semantic nuances related to culture.

Keywords: Globalization, Language, Translation, Cognitive Capitalism

## Introducción

La globalización es generalmente asociada con el acercamiento geográfico, económico y cultural de los distintos países del mundo, en virtud de una revolución tecnológica que posibilita la comunicación instantánea y el flujo acelerado de información a través de las autopistas virtuales. Inmerso en este contexto, se encuentra el lenguaje como mediador de todas las comunicaciones y como instrumento vital en la sociedad del conocimiento. En este artículo se discute, en primera instancia, la noción de globalización y de algunos de sus alcances, así como el rol del lenguaje, específicamente el que desempeñan las tecnologías que se relacionan con la traducción entre distintas lenguas. En este orden de ideas, se hace referencia a la función de interconexión inmediata que se logra por medio de los motores de traducción y al empleo de los mismos para romper las barreras lingüísticas y culturales. En segunda instancia, se examina la función que el lenguaje y dichas tecnologías cumplen en la sociedad del capitalismo cognitivo y la respectiva mercantilización del conocimiento que esta nueva sociedad implica y que se asocia directamente al significado de globalización.

## Globalización

El concepto de globalización es objeto de múltiples y variadas interpretaciones, pues está enmarcado dentro de parámetros ideológicos y políticos, de diferentes niveles de rigidez y mayor o menor grado de eclecticismo que pudieran o no ser compatibles entre sí. Pero en líneas generales, se le analiza desde posiciones tecno y socio económicas, políticas, geopolíticas, partidistas, religiosas, entre otras. De esta forma, mientras que para algunos la globalización supone el acortamiento de las distancias geográficas como consecuencia de la expansión de las redes de comunicación mundiales que hacen del planeta un lugar más pequeño; para otros, ella refuerza las distancias o diferencias civilizatorias entre los distintos países.

Romero (2002) plantea que para quienes defienden la globalización, este fenómeno ha hecho que prácticamente desaparezcan las fronteras geográficas convencionales y ha dado lugar a un mundo sin tierra con una nueva economía caracterizada por la interdependencia económica, cultural y política. El aumento excepcional del comercio mundial de bienes y servicios y el flujo de capitales, por efecto de factores como el avance de los medios de transporte

y el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, son sólo parte de los muchos beneficios que ésta ha traído consigo. El uso de recursos apoyados en los cambios tecnológicos –las tecnologías satelitales, el Internet, las redes– han hecho posible una mayor integración económica, cultural y política de todos los países del mundo que nunca antes había sido vista y que produce lo que Wolovick (Cit. en Romero, p. 15) explica como una “sensación de que la economía mundial ya no es una sumatoria de economías nacionales, sino una gran red de relaciones con una dinámica autónoma” En este sentido, puede hablarse de un proceso históricamente irreversible, que implica la unificación y complementariedad de los ámbitos financiero, comercial, productivo y tecnológico, a través de un gran tejido de relaciones y al cual deberían unírsele todos los países.

En oposición, aquellos que critican este proceso como forma de desarrollo mundial, afirman que la globalización es sólo una nueva fase del capitalismo que reemplaza las viejas maneras de sometimiento por unas más sofisticadas que buscan mantener la distribución desigual del poder y la riqueza en el mundo, una especie de internacionalización de los modelos que concen-

tran el capital y se materializan en las corporaciones transnacionales (Romero, 2002). Bajo esta óptica, se promueve el uso de las nuevas tecnologías, se favorece la homologación de las costumbres y la imitación de las pautas de consumo y se fortalece la nueva sociedad geográficamente deslocalizada; en otras palabras, la globalización es entendida como:

...el pasaje de identidades culturales tradicionales y modernas de base territorial, a otras modernas y posmodernas de carácter trans-territorial ... Las identidades culturales de la globalización no se estructurarán desde la lógica de los estados- naciones, sino desde la de los mercados; en lo esencial, no se basan en comunicaciones orales y escritas, sino que operan mediante la producción industrial de la cultura, su comunicación tecnológica y el consumo diferido y segmentado de los bienes. Por tanto, los países de la periferia están sometidos a un intenso bombardeo, por la vía de los medios masivos de comunicación y los flujos de bienes simbólicos, que genera nuevas actitudes y preferencias en los individuos y las comunidades. (Moneta, cit. por Odio Zamoral, 2.001, p: 137)

Con una mirada menos polarizada que las anteriores e intentando conciliar los puntos de vista extremos, otros interpretan este proceso como un desarrollo planetario o una especie de “mundialización”, que visualiza la globalización en términos de organización y expansión de las actividades económicas más allá de cualquier frontera nacional. De acuerdo a Romero (2002), bajo esta postura, se formula

Una especie de síntesis, en la cual las fortalezas y las debilidades dependen no solo de la correlación de fuerzas en el plano económico y político a escala mundial, sino también de las transformaciones estructurales que se lleven a cabo al interior de las naciones menos desarrolladas. (p.10)

Ahora bien, desde cualquiera de esas perspectivas, se coincide en afirmar que uno de los elementos clave en este fenómeno histórico es la capacidad o conocimiento tecnológico y humano de producir e informar, aún cuando sobre este respecto haya que discutir si el factor fundamental son los intereses de orden económico, político y militar transnacionales y los

conocimientos tecnológicos, sólo el medio para lograr tales intereses. A este respecto, algunos autores como Husson (2004), sostienen que los grandes avances tecnológicos a partir de la Segunda Guerra Mundial han producido una revolución que impacta múltiples áreas: la electrónica, las telecomunicaciones, la informática y la biotecnología, trayendo como consecuencia, el surgimiento de nuevos bienes y servicios (más de la tercera parte de los que actualmente existen) y una transformación estructural de la economía.

### Impacto de la globalización

La revolución tecnológica que caracteriza a la globalización, ha transformado estructuralmente la economía, la ha digitalizado, convirtiéndola en una ciber-economía o economía intangible, la cual a su vez, ha inducido modificaciones en dos contextos, el del trabajo y la noción del mismo y el del ámbito de los negocios. En cuanto al primero, la esfera del trabajo, tal revolución ha dado pie a una nueva concepción que sustituye al trabajo de oficina por el de “trabajo a distancia o teletrabajo”. En este tipo de trabajo, es indispensable la capacidad para redefinir las propias capacidades, según los cambios que se operan

en la tecnología y de acuerdo a los puestos de trabajo por los cuales se transite en la vida profesional, pues el conocimiento pasa rápidamente a perder vigencia y convertirse en obsoleto. Se establece, en consecuencia, una diferenciación entre el nivel de educación y las cualificaciones, lo que implica redefinir el sistema educativo y visualizarlo como la capacidad social de hacer pasarelas entre el trabajo y la educación (Castell, 1.998), con lo cual los grandes centros de producción de conocimiento, como las Universidades y los centros de investigación tienden a integrarse en lo que Galcerán Huguet (s/f) denomina “una gran red de ofertas de servicios cognitivos”.

De esta forma, no sólo se genera una nueva percepción del trabajador, quien ahora debe aportar otras habilidades y saberes que trascienden el entrenamiento específico de un aula (Por ejemplo, la toma rápida de decisiones, la destreza de sintetizar y la competencia para resolver problemas a través de vías no prefijadas, entre otras), sino que también, el proceso laboral ya no está predeterminado como sucedía en las cadenas fordistas, pues actualmente, aún en aquellos circunstancias que implican una función poco intelectual, la infor-

matización demanda de los trabajadores, la puesta en práctica de destrezas para el entorno específico en el que se manejan (Galcerán Huguet, s/f). Principalmente, en el sector de servicios, los empleos son bastante móviles y exigen aptitudes flexibles que suponen a su vez, una formación creativa, elástica y que conlleve al autoaprendizaje, características que sólo pueden lograrse con métodos docentes igualmente flexibles y espontáneos. Se deduce entonces, que a las nuevas visiones del trabajador y del proceso laboral, habría que agregar también, la nueva concepción de escuela y educación.

En relación con el segundo, el contexto de los negocios, se advierte que estos se han integrado rápidamente al ciberespacio y se concretan ahora bajo unos conceptos de tiempo y espacio que han hecho más ágil la comunicación entre los participantes. Las empresas proyectan sus productos no sólo para el consumo interno, sino también para su uso en otros países en los cuales posiblemente, se hablen otras lenguas, implicando, por ende, que la información de los mismos deba traducirse de forma instantánea para sus clientes. De esta forma, rompen ahora las barreras geográficas y llegan a otros mercados a

través de internet, permitiendo que consumidores a muchos kilómetros de distancias de donde se encuentran, puedan adquirir sus productos a cualquier hora. Las empresas se enfocan en la satisfacción de estos clientes, dado que ésta es la forma de abrirse a otros negocios y de competir en la esfera mundial (Ramírez Velasco, 2012). Por otra parte, el comercio y la banca también se han virtualizado y las grandes inversiones y negocios como las megafusiones en Wallstreet tienen lugar en torno a las empresas de telecomunicaciones y la Internet (Husson, 2.004) y se llevan a cabo sin la presencia directa de un ejecutivo en Wall Street, en París o en cualquier otro escenario de negocios o en otra gran capital del mundo, ya que fácilmente sus operaciones se realizan desde una computadora.

De igual manera, en lo relativo a los negocios, se observa la ocurrencia de alianzas estratégicas o acuerdos de cooperación, que muchas veces están orientados hacia el logro de la internacionalización y que pueden definirse, según Villar López (2007), como acuerdos que asumen dos o más empresas independientes con el fin de ejecutar un proyecto o de iniciarse en un área financiera diferente, fusionando habilidades y recursos para operar de manera

conjunta. Cabe destacar, que entre las características más particulares de estas alianzas está el que generalmente sean de carácter temporal y el que respondan a necesidades inmediatas de incursionar en los mercados foráneos. Para estos propósitos, Internet se convierte en una herramienta fundamental, en tanto que les facilita la entrada en estos mercados, evitando muchos de los obstáculos que supone la internacionalización a través de la amplia promoción y las ventas internacionales, mejorando las comunicaciones entre proveedores, clientes y socios y generando abundante información sobre tendencias y desarrollos del mercado en el mundo, a un bajo costo (Hamill, 1.997).

Además de las tendencias anteriores, se evidencia, una notoria propensión y urgencia a la transferencia de conocimientos por medio de múltiples canales comunicativos como consecuencia directa de los avances de la telemática, del surgimiento de las autopistas de la información. De tal forma, cualquier usuario de los nuevos sistemas de comunicación tiene acceso al conocimiento ubicado en bibliotecas, en centros de investigación, en archivos personales, en museos y en muchos otros sitios. Se entiende así, la posición de Castells (1998), para quien la

tecnología siempre ha sido “poder absolutamente”, y quien afirma que la clave de su impacto radica en el creciente valor que se le otorga a la información y a la necesidad de procesar y transmitir el conocimiento con rapidez a nivel del mundo y de interconectar capitales de forma instantánea. Igualmente sucede con el funcionamiento momentáneo “en red”, característico de la sociedad globalizada y las alianzas breves de las empresas que requieren la circulación constante y eficiente del conocimiento y la información para alcanzar los más altos niveles de productividad y de penetración en los mercados.

Pero el impacto de la globalización no es sólo dentro del ámbito económico; por el contrario, se percibe también que las nuevas tecnologías de información al abolir las fronteras territoriales y expandir las maneras de comunicarse, parecen modalizar las formas de relación entre los seres humanos y gran parte de la vida social. La noción de espacio público se modifica, se profundiza la massmediación de la política, el sometimiento a las lógicas mediáticas de las gramáticas del discurso político, la selección y la figuración de los líderes, la velocidad de exposición de los temas de interés general, la movilización masiva, el

ritmo de los grupos sociales al sistema político, en virtud de que los límites entre lo público y lo privado se desdibujan y la imagen ocupa el lugar central en cualquier escenario. Las concepciones de educación y enseñanza, se ven igualmente afectadas. La difusión de los descubrimientos científicos por las nuevas tecnologías junto con la vertiginosa rapidez de su circulación, obligan a repensar los contenidos y las estrategias pedagógicas. Es necesario incluir en los procesos didácticos las nuevas vías de transmisión de los saberes, pero al mismo tiempo, hay que adecuar los esquemas cognitivos a las diferentes rutas de comunicación que se ofrecen para compartir el conocimiento, dado que el Internet permite el acceso a muchas instituciones de enseñanza de cualquier parte del mundo, a bibliotecas y centros de documentación sin necesidad de que el usuario se traslade a ningún lugar y sin su presencia física.

### Globalización y lenguaje

Dentro de este entorno global, la información misma se convierte en un producto cuya comercialización genera grandes capitales. Las sociedades de la información y del conocimiento, generadas en

el seno de la globalización, son en igual intensidad producto y razón de la tecnología. Sin embargo, esta relación en apariencia directa, tiene como ente de mediación al lenguaje, pues el lenguaje es la ruta principal que emplean los humanos para intercambiar todo tipo de mensajes, compartir ideas y datos, expresar emociones y elaborar el conocimiento mismo. En vista de su importancia, la nueva realidad globalizada exige como valor agregado en todos los sectores productivos, la comunicación eficiente y fluida de la información y los conocimientos, entre todos los clientes y usuarios, demanda que a su vez implica, el desarrollo de aplicaciones especializadas del lenguaje. Estas tienen que ser capaces de manejar un alto flujo de información de manera completa e inmediata, con la mayor claridad posible y que muchas veces está codificada originalmente en idiomas distintos de los que hablan los usuarios que la solicitan. Es decir, que además de la prontitud en la difusión y la precisión de su contenido, se requiere también traspasar las barreras lingüísticas por medio de su traducción instantánea (Llisterri y Garrido Almiñana 1998).

Es así como se abre campo a una nueva disciplina: La Ingeniería Lingüística, la cual es entendida "como

la aplicación de los conocimientos sobre la lengua en el desarrollo de sistemas informáticos que puedan reconocer, comprender, interpretar y generar lenguaje humano en todas sus formas" (Martí Antonín y Llisterri, 2001), o en palabras de Cardeños (18 de noviembre de 1998), como un conjunto de técnicas de Inteligencia Artificial orientadas a entender el lenguaje natural, en tanto último eslabón de la inteligencia humana, y a construir sistemas para su tratamiento sobre la base de los modelos de procesamiento lingüístico que elabora la Lingüística Computacional.

De la aplicación de estas tecnologías, se crea un nuevo nivel de realidad que obvia los parámetros regulares de espacio-tiempo y un entorno comunicacional que suscita cada vez mayores problemas: por una parte, la recuperación precisa de la información, por la otra, la decodificación de los datos cuando éstos se encuentran en otro idioma. En consecuencia, ha sido necesario diseñar sistemas informáticos que extraigan los documentos que responden claramente a los objetivos de búsqueda de los usuarios y que puedan solventar los problemas del multilingüismo, tanto en las demandas del usuario como en los textos que se recuperan. Surgen

como necesidad vital dentro de este entorno, distintos términos para designar las llamadas tecnologías del habla o tecnologías del lenguaje y, entre éstas los motores de traducción. Estos últimos operan básicamente sobre dos planos, el de la traducción asistida y el de la traducción automática. En el primero de los casos, el traductor humano es asistido por un programa de traducción que comprende diccionarios con terminología especializada de acuerdo a áreas específicas de conocimiento y por un programa de alineación que crea correspondencias entre segmentos de textos originales y segmentos del texto que se está traduciendo. En el segundo, la traducción es exclusivamente realizada por la computadora a partir de un software para la traducción automática entre dos lenguas y la inclusión de los textos en la memoria de la computadora. El producto puede tener distintos grados de fiabilidad, pues ésta dependerá del tipo de texto que se traduzca y de la similitud entre las lenguas con las que se está trabajando (Recoder y Cid, 2003).

El objetivo de tales tecnologías es deshacer la concepción de la lengua como una instancia de identidad que obstaculiza la interconectividad humana dentro de la

gran aldea global, sobrepasar las barreras comunicacionales a partir de las nuevas tecnologías, y reducir cualquier lengua a un simple objeto de operaciones algorítmicas para lograr su traducción. Sin embargo, esta postura conlleva el asumir la homogeneización de las lenguas, la anulación de los matices semánticos directamente vinculados con la cultura y las representaciones sociales que construyen los pueblos. Habría por tanto que repensar el alcance de los motores de traducción y plantearse la eventual vinculación de éstos con el usuario, es decir, la viabilidad de crear una herramienta que permitiese la interactividad y posibilitase la acción y la toma de decisiones por parte de dicho usuario, lo cual facilitaría el rol activo de éste y la oportunidad de una traducción que no minimizara los elementos culturales de las lenguas.

Mercantilización y capitalización de la ciencia y la tecnología. Capitalismo cognitivo

Tal como se expuso anteriormente, la globalización es un proceso que se produce en el marco de lo que se denomina la sociedad de la información y la comunicación, es decir, en el contexto de los cambios dentro del sistema productivo capi-

talista como consecuencia de las transformaciones tecnológicas que están vinculadas a la informática y a los nuevos tratamientos de la información y la comunicación. En el seno de esta nueva sociedad, uno de los elementos prioritarios es la innovación asociada al conocimiento, pues es ella la que sostiene o facilita el ciclo productivo. No obstante, Galcerán (s/f) afirma que para algunos autores el vocablo sociedad de la información no refleja la naturaleza y el grado de los cambios ocurridos y en su lugar, prefieren emplear el término capitalismo cognitivo para referirse a una economía en la cual, la oportunidad principal de valorización del capital viene a través de la producción de conocimiento, pues el elemento indispensable para crecimiento y la competitividad entre los países es el capital inmaterial e intelectual.

Dentro del escenario de la globalización que se ha planteado, es necesario por lo tanto, profundizar en estas concepciones y relaciones de índole económico cuyos análisis no sólo facilitan la comprensión del rol que juegan las lenguas actualmente, sino que también explican la razón por la cual éstas se han convertido en uno de los puntos focales de la tecnología en general. En este sentido, cabe destacar, la noción

de mercantilización que impera en esta sociedad del conocimiento y que implica la atribución de un valor económico a cualquier expresión humana. Para Petrella (s/f) este valor es "el precio de mercado, sin lugar a dudas justo", es decir, que es un precio que se establece sobre la base del principio de la recuperación del costo total por parte del capital y que al mismo tiempo, conlleva a la obtención de la plusvalía. Según este mismo autor, el mercado debe funcionar en todas partes y en todo momento, sin que se limiten las actividades productivas a un espacio y tiempo. Para ello, es obvio que deben implementarse mecanismos tecnológicos que mantengan el flujo permanente de las actividades.

Desde la perspectiva anterior, el conocimiento, en tanto expresión humana, puede transformarse en objeto de mercantilización, más aún cuando algunos como Rulliani (2004) afirman que éste ha permitido la adaptación de la naturaleza y los hombres a la producción, razón por la cual se ha convertido en un factor necesario del desarrollo industrial y en una especie de factor intermediario entre el trabajo y el valor, generando un circuito productivo en el cual "el trabajo origina conocimiento y el conocimiento genera valor" (p. 103) o en términos

de Guzmán Cárdenas (2003) cuando sostiene que son los conocimientos y los cambios tecnológicos los que constituyen el motor de un crecimiento duradero y no la acumulación pura y simple de capitales.

Sin embargo, hay que subrayar que el conocimiento no puede ser simplemente reducido a capital, pues su valorización obedece a leyes particulares, tales como las de la cooperación y el uso, que son distintas de las del pensamiento liberal o de las del marxista, que están basadas en el trabajo. En primer lugar, el conocimiento no puede hablarse de escasez, sino más bien de abundancia, ya que tal como lo señalan Rodríguez y Sánchez (2004)

En la medida en que la digitalización y el abaratamiento de los costes de reproducción son tendencialmente cero, la difusión potencial de los mismos es tan grande que hace materialmente posible una completa libertad de acceso. Por otra parte, la propia difusión de este tipo de bienes proporciona un valor de uso añadido que deriva de las posibles espirales de creaciones derivadas o en otras palabras, de que su socialización incorpore el bien informacional como rutina y lenguaje común de nuevos usos y de otras

creaciones. (p. 7)

En segundo lugar, porque según Rodríguez y Sánchez (2004), la productividad del conocimiento no responde a la lógica de rendimiento del capital a secas y es extremadamente difícil establecer medidas no arbitrarias y no convencionales de su productividad, cuando el capital fijo se corresponde más con la cooperación entre cerebros que con el sistema de máquinas y con las instalaciones y además, se constituye en impulsador de la acumulación a través de los procesos de aprendizaje y de los procesos de network y red (Fumagalli, 2009). Por otra parte, su producción se organiza de diferentes formas, pero su actividad responde a una estructura en red, que en muchos casos, está principalmente basada en la virtualización y cuyo funcionamiento depende de las variadas tecnologías de comunicación lingüísticas, entre las cuales se encuentran los motores de traducción.

Esta clase de conocimiento está comprendido dentro de lo que Zukerfeld (s/f) denomina Conocimientos de Soporte Intersubjetivo (CSI), que son conocimientos caracterizados 'por "rendimientos crecientes a escala" o externalidades

de redes”, es decir, que tienen una utilidad que aumenta en la medida en que lo hace su difusión. Para él, los conocimientos lingüísticos y, específicamente la utilidad o el valor social de una lengua son proporcionales a la cantidad de vínculos posibles entre sus hablantes. De esta forma, explica que en una lengua al tener cuatro hablantes, hay doce intercambios posibles (=  $4 \cdot 3 = 12$ ; cada sujeto puede decir algo a los otros tres). Ahora, la internalización de estos CSI Intersubjetivos por un hablante adicional provoca tres consecuencias: a) aumenta la utilidad del conocimiento en cuestión; b) lo hace de manera geométrica (una unidad más de hablantes provoca un incremento de 8 unidades en la utilidad de la red:  $5 \cdot 4 = 20$ ;  $12 - 20 = 8$ ); c) el hablante adicional, al agregar utilidad o valor a la red, provoca como externalidad un atractivo adicional para que otros potenciales hablantes aprendan el idioma. (p. 101)

Sin embargo, el aprendizaje de una lengua es un proceso lento en comparación a la rapidez que se necesita para la transmisión de los conocimientos y si bien no todos los tipos de conocimientos y sus respectivos valores son afectados de alguna forma –bien sea positiva o negativamente –por las externali-

dades de redes, es innegable la relevancia de las tecnologías del habla como los traductores mecánicos en su difusión inmediata. En este sentido, puede hablarse del rol de mediador que tienen éstas –el que les permite mantener el flujo constante y rápido de información entre distintas lenguas –obviamente, traspasando de forma pronta las barreras lingüísticas y con ello, justificando su valor instrumental, pues tal como lo plantea Rullani (2004),

El valor de los actos cognitivos ... tiende estructuralmente a menguar con el tiempo. Los valores económicos están inscritos en el tiempo y varían con éste. En este sentido, la economía del conocimiento es una economía de la velocidad: los valores no son stocks que se conservan en el tiempo, sino que estos decrecen con el aumento de la velocidad de los procesos. Para poder extraer valor de los conocimientos es necesario, entonces, acelerar su uso con el fin de alcanzar la mayor difusión posible. (p. 103)

De ahí, que los motores de traducción al traspasar las barreras del idioma y poner el conocimiento rápidamente al alcance, al menos desde el punto de vista lingüístico, se hayan tornado en una herramienta indis-

pensable en el proceso de aceleración de su uso y su mercantilización. Además, tal como lo expresa Virno (2003), el compartir las aptitudes lingüísticas y cognoscitivas es un elemento que forma parte del proceso del trabajo postfordista, pues para el capital lo más importante es la unidad entre ambas, en virtud de que es por medio de su unificación que se garantiza la rapidez de las reacciones y la adaptabilidad ante las innovaciones. Se entiende, en consecuencia, que para la difusión y mercantilización prontas del conocimiento, es necesario el empleo de tecnologías lingüísticas que superen las brechas que demanda el intentar comunicarse en distintos idiomas.

En relación con lo anterior, cabe considerar entonces, que tales tecnologías, tendrían que incluir dentro de su repertorio de traducción, no sólo las lenguas más habladas en el mundo, sino también aquellas consideradas como minoritarias, de modo de evitar por una parte, el efecto homogeneizador que se le atribuye a la globalización, y por la otra, la pérdida cultural que subyace a la pérdida de una lengua. Adicionalmente, hay que considerar el hecho de que un idioma no es sólo un instrumento de comunicación; es una forma esencial para expresar el pensamiento y un vehículo de la cul-

tura, pues porta consigo un sistema de valores culturales que sirven para distinguir a los pueblos entre sí y para unificarlos en su interior. Debe por lo tanto, entenderse la globalización lingüística en términos de pluralidad, universalidad e intercambio cultural, especialmente en lo concerniente a las tecnologías del lenguaje y a su empleo para la difusión inmediata del conocimiento.

#### A manera de cierre

Puede entonces afirmarse que en este escenario de la globalización y el capitalismo cognitivo, el rol de los motores de traducción es complejo, en el sentido de que éstos deben abarcan múltiples aspectos y funciones –desde el facilitar rápidamente y con precisión, la comprensión mutua, los reencuentros, los intercambios culturales, la transferencia de saberes técnicos y científicos, los debates científicos, las transacciones económicas entre comunidades lingüísticas diferentes, la fusión temporal de empresas localizadas en regiones geográficas con lenguas distintas, la difusión de las culturas y los particulares puntos de vista implícitos en éstas y el intercambio de información y de bienes y servicios, hasta el contribuir a la inclusión social en tanto deben

tomar en cuenta a aquellas comunidades lingüísticas minoritarias y darles acceso a todos los beneficios anteriores por medio de la comunicación efectiva en sus propias lenguas. Por todas estas funciones que cumple, es imperioso rediseñar la concepción del lenguaje bajo la cual estas tecnologías operan, pues no puede pretenderse abarcar toda esta complejidad intentando reducir el lenguaje a operaciones algorítmicas que estandarizan las lenguas, que las homogeneizan y anulan sus matices semánticos asociados a la cultura que les subyace. Por el contrario, debe reconsiderarse el abordaje del lenguaje que hacen estas tecnologías en virtud de la búsqueda de una globalización incluyente, donde la pluralidad se reconozca en la universalidad.

#### Referencias bibliográficas

CARDEÑOSA, JOAQUÍN (18 de noviembre de 1998). De Inteligencia Artificial, Sistemas Expertos, Robótica, Procesamiento de Lenguaje Natural e Ingeniería del Conocimiento. Fuente: <http://www.tendencias21.net/iartificial/>. (Consultado: 15 de diciembre de 2009).

CASTELLS, MANUEL (1998). Globalización, tecnología, trabajo,

empleo y empresa. Fuente: <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=102>. (Consultado: 30 de enero de 2010).

FUMAGALLI, ANDREA (2009). Doce tesis sobre el capitalismo cognitivo y la bioeconomía. Fuente: [http://salonkritik.net/08-09/2009/03/doce\\_tesis\\_sobre\\_el\\_capitalism.php](http://salonkritik.net/08-09/2009/03/doce_tesis_sobre_el_capitalism.php) (Consultado el 13 de mayo de 2013).

GALCERAN HUGUET, MONTSERRAT (s/f). Trabajo cognitivo. La universidad en el capitalismo cognitivo. Fuente: [http://www.inventati.org/uniexp/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=964](http://www.inventati.org/uniexp/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=964). (Consultado el 10 de enero de 2014).

GUZMÁN CÁRDENAS, CARLOS ENRIQUE (2003). La Cultura suma. Las relaciones entre economía y cultura. Seminario Internacional sobre Indicadores Culturales: su contribución al estudio de la economía y la cultura. Centro Nacional de las Artes. Ciudad de México. Fuente: <http://sic.conaculta.gob.mx/documentos/814.pdf> (Consultado el 12 de mayo de 2013).

HAMILL, JIM (1997). The Internet and international marketing. *International Marketing Review*, Vol. 14 Iss: 5, pp.300 - 323

HUSSON, MICHELL (2004). ¿Hemos entrado en el "capitalismo

cognitivo?. Hussonet. free.fr, 15 (03). Fuente: <http://hussonet.free.fr/cognitic.pdf> (Consultado el 22 de mayo de 2013).

LLISTERRI, JOAQUÍN y GARRIDO ALMIÑANA, JUAN (1998). La ingeniería lingüística en España. Ingeniería lingüística e industrias de la lengua, Centro Virtual Cervantes. Fuente: [http://cvc.cervantes.es/lengua/anuario/anuario\\_98/llisterri/llisterri\\_01.htm](http://cvc.cervantes.es/lengua/anuario/anuario_98/llisterri/llisterri_01.htm) (Consultado: 10 de julio de 2009)

MARTÍ ANTONÍN, MARÍA ANTONIA y LLISTERRI, JOAQUÍN. (2.001). La ingeniería lingüística en la sociedad de la información. Digit HVM revista digital d'humanitats. Fuente: <http://www.uoc.edu/humfil/articulos/esp/llisterri-marti/llisterri-marti.html> (Consultado: 22 de junio de 2009).

ODIO ZAMORAL, GISELA (2001). Globalización, lengua universal y traductores. *Acimed*, 9(2):136-41. Fuente: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9\\_2\\_02/aci06201.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9_2_02/aci06201.htm) (Consultado el 25 de noviembre de 2013)

PETRELLA, RICCARDO (s/f). Los principales retos económicos de la globalización actual. Fuente: <http://www.manueltalens.com/traductor/activista/3retos.htm> (Consultado: 17 de febrero de 2010).

RAMÍREZ VELASCO, ARMANDO

(2012). La globalización en el mundo empresarial. Fuente: <http://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/la-globalizacion-y-el-impacto-en-el-mundo-empresarial> (Consultado el 23 de noviembre de 2013).

RECORDER, MARÍA JOSÉ y CID, PILAR. (2003). Traducción y documentación: cooperar para difundir la información [en línea]. "HiperText.net", núm. 1, 2003. Fuente: <http://www.hipertext.net> (Consultado el 11 de diciembre de 2013).

RODRÍGUEZ, EMMANUEL y SÁNCHEZ, RAÚL (2004). Entre el capitalismo cognitivo y el Commonfare. En: Oliver Blondieu et al. *Capitalismo Cognitivo. Propiedad intelectual y creatividad colectiva*. Madrid: Traficantes de sueños.

ROMERO, ALBERTO (2002). Globalización y pobreza [Versión en línea. Formato PDF]. Fuente: <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/arglobal/index.htm> (Consultado: 17 febrero de 2.010).

RULLANI, ENZO (2004). El capitalismo cognitivo: ¿un déja-vu?. En: Oliver Blondieu et al. *Capitalismo Cognitivo. Propiedad intelectual y creatividad colectiva*. Madrid: Traficantes de sueños.

VILLAR LÓPEZ, ANA (2007). Alianzas estratégicas para la inter-

nacionalización: Estado de la cuestión. Fuente: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2471529.pdf> (Consultado el 13 de noviembre de 2013).

VIRNO, PAOLO (2003). Gramática de la Multitud. Para un análisis de las formas de vida Contemporáneas. Fuente: <http://www.nodo50.org/ts/editorial/gramatica%20de%20la%20multitud.pdf> (Consultado el 18 de noviembre de 2013).

ZUKERFIELD, MARIANO (s/f). Capitalismo y Conocimiento. Materialismo Cognitivo, Propiedad Intelectual y Capitalismo Informacional. Volumen II. Los Conocimientos y la regulación del Acceso en el Capitalismo: Una perspectiva histórica. Fuente: <http://e-tcs.org/wp-content/uploads/2011/11/Zukerferld-Capitalismo-y-Conocimiento-Volumen-II-Cap-I-a-IV.pdf> (Consultado el 16 de noviembre de 2013).



## El Cuidado: ¿Derecho Reconocido en el Sistema Jurídico Venezolano?

---

Aurora Celina Salcedo Medina  
Universidad de Carabobo. Venezuela  
auroracsm50@gmail.com

### RESUMEN

El artículo que se presenta tiene por objeto estudiar la visión del cuidado como derecho en el marco regulatorio en Venezuela. Se realizó una investigación documental de modalidad descriptiva. Los aspectos a tratar son el cuidado, el derecho al cuidado, el derecho al cuidado como derecho universal, el derecho al cuidado en el ordenamiento jurídico venezolano, su base constitucional, el desarrollo legal y sublegal de la protección a las familias, la maternidad y la paternidad, esto es: protección a la maternidad, lactancia materna y centro de educación inicial con sala de lactancia, protección a la paternidad, protección en caso de discapacidad o enfermedad, permiso para el cuidado de familiares del trabajador y la feminización del derecho al cuidado. Por último, se presenta las conclusiones, a manera de reflexión y las referencias bibliográficas.

Palabras clave: cuidado, trabajo, familia, derecho al cuidado, protección a las familias, la maternidad y la paternidad.

Recibido: 22/03/2014 Aceptado: 28/07/2014

## Care: A right Recognized in the Venezuelan legal system?

---

Aurora Celina Salcedo Medina  
University of Carabobo. Venezuela  
auroracsm50@gmail.com

### SUMMARY

The present article aims to study the vision of care as a right in the regulatory framework in Venezuela. A descriptive mode documentary research was conducted. Aspects covered include the care, the right to care, the right to care as a universal right, the right to care in the Venezuelan legal system, its constitutional base, the development of sublegal and legal protection to families, mothers and paternity, as such: maternity protection, breastfeeding and early childhood education center with nursing room, paternity protection, protection in case of disability or illness, worker leave for family care and the feminization of the right to care. Finally, conclusions are presented, by way of reflection and references.

Keywords: care, work, family, right to care, protection of families, motherhood and fatherhood.

## Introducción

El cuidado es una tarea desarrollada día a día en el seno familiar, pero en los últimos tiempos se ha visto desplazada por la necesaria incorporación de la mujer al campo laboral, motivada por mejoras económicas, superación personal y reconocimiento profesional, al punto que los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos y otros familiares con condiciones especiales están siendo desarrollados por trabajadoras domésticas, quienes a pesar de su mejor esfuerzo no sustituyen de manera absoluta los vínculos que se derivan de las relaciones familiares, trayendo como consecuencia el resquebrajamiento de las relaciones familiares.

La feminización de las labores dentro de la familia es evidente, las obligaciones familiares han sido tradicionalmente asumidas por mujeres y el Estado así lo ha entendido, por eso es inevitable tratar el tema haciendo una amplia referencia a la mujer, pero quiero destacar que no necesariamente es ni debe ser así, ya que el hombre, en la práctica, viene incorporándose paulatinamente a los quehaceres del hogar y al cuidado y atención de los miembros de la familia, principalmente de los hijos, y en ese sentido se viene perfilando la legislación patria.

En este estudio se pretende definir el cuidado y resaltar la importancia que esta labor familiar representa para la sociedad, de allí su necesidad que sea reconocido como derecho.

Los puntos a desarrollar son el cuidado, el derecho al cuidado, su necesario reconocimiento como derecho universal, su tratamiento en el Ordenamiento Jurídico Venezolano, analizando el conjunto de normas que desarrollan la Protección de Las Familias, La Maternidad y La Paternidad, poniendo de manifiesto la visión feminizada que se tiene sobre el cuidado, tanto desde el punto de vista gubernamental y social como desde el seno de la familia, y finalmente, se presentan las conclusiones.

### El cuidado

Al revisar el Diccionario Prehispánico de la Real Academia de la Lengua Española (2005), se tiene que "cuidar", en el sentido que se trata en este estudio, significa "estar a cargo de alguien o algo para que no sufra perjuicio" o "mirar por la propia salud y precaverse o protegerse de alguien o algo que puede causar daño". Estos significados encuadran perfectamente con lo que más adelante se referirá como el derecho al cuidado.

El cuidado es un tema que se dis-

cute desde hace unas tres décadas y es inevitable comprender que han sido las feministas quienes han despertado la necesidad de su estudio, para fomentar el reparto de responsabilidades en el seno social y familiar. Rodríguez Enríquez (2007) en su estudio "La Organización del Cuidado de Niños y Niñas en Argentina y Uruguay" da cuenta de esto, y afirma que quienes evidenciaron la importancia de diferenciar el trabajo productivo del reproductivo, y de enfatizar las interrelaciones entre ambos, fueron las feministas, logrando así que en espacios académicos y de política pública, así como desde Naciones Unidas se lograsen ciertos avances de interés, "ya se acepta que las actividades de cuidado, crianza y domésticas desarrolladas al interior de los hogares constituyen un trabajo generador de valor, pasible de ser medido".

Rodríguez Enríquez (2007) menciona como ejemplo el Informe sobre Desarrollo Humano del año 1995 de Naciones Unidas, que trata las inequidades de género y la necesidad de dar visibilidad y valorización al trabajo no remunerado realizado por las mujeres, y explica que el trabajo de cuidado "no se realiza sólo al interior de los hogares ni sólo de manera no remunerada". Refiere cuatro tipos de instituciones que a su decir han intervenido his-

tóricamente, en la distribución del cuidado: las instituciones de la sociedad civil (iglesia, voluntariado, fundaciones), el Estado, el mercado y las familias.

Tradicionalmente los receptores del cuidado han sido las personas dependientes, como los ancianos, niños y adolescentes, enfermos y personas con discapacidad, pero Rodríguez Enríquez (2007) sostiene que el cuidado se dirige también "a personas plenamente capaces, ocupadas o no en el mercado laboral. Sin embargo, se requiere ir más allá: los receptores de cuidado, los sujetos del cuidado somos todos".

El derecho al cuidado va más allá de la esfera privada de la familia, donde sin duda hay una carga moral y afectiva importante, sin embargo, las responsabilidades familiares deben ser atendidas por el Estado y otras instituciones, incluso no gubernamentales (empleadores) para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, pues en definitiva lo que ocurra dentro del seno familiar impactará en la esfera social.

#### El derecho al cuidado

En el sistema de relaciones de trabajo en América Latina, y específicamente en Venezuela, se observa la necesidad que tienen los actores de procurar una regulación legal que tienda a la protección de las

familias, la maternidad y la paternidad desde el reconocimiento de una serie de derechos que permita conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, sin embargo, su eje de atención se ha circunscrito a la inserción de las mujeres en el empleo formal, y al otorgamiento de licencias para la atención de los hijos neonatos, pero desde la perspectiva de la necesidad que tiene la mujer (madre) de atender al infante, y no desde el reconocimiento del hecho que toda persona, en las distintas etapas de su vida, requiere atención y cuidado. Por otra parte, se ha limitado la regulación legal de esta materia al establecimiento de derechos a favor de la mujer trabajadora, obviando las responsabilidades masculinas dentro del grupo familiar.

En el Ordenamiento Jurídico Venezolano, se percibe una tendencia a considerar la regulación de las relaciones familiares entendiendo que la familia es el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas, comprendiendo como "persona" no sólo a los niños y adolescentes, sino a todos los miembros de la familia en cualquiera de las etapas de su vida (jóvenes, adultos, ancianos, con necesidades especiales, con discapacidad), y en esta dirección se ha dictado normas que procuran la protección de las

familias, como es el caso de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), que más adelante se revisará con precisión, adelantando al lector que esta afirmación no implica que este tema esté acabado en Venezuela, sólo se ha dado apertura para una mayor y mejor regulación que en un futuro podría significar la definitiva conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, más allá de la simple protección a la madre trabajadora.

El derecho al cuidado, reconocido o estudiado como tal derecho, es un asunto que ha interesado al mundo desarrollado y países en vías de desarrollo, desde hace largos años, siendo importante referir la tesis de Pautassi (2007) en su publicación "El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos", quien aboga porque este derecho sea reconocido internacionalmente como un Derecho Humano.

Observa Pautassi (2007) que el cuidado en todas sus dimensiones no es considerado como el eje de regulación y de políticas sino que es calificado como herramienta para la inserción de las mujeres en el empleo remunerado, prescindiendo totalmente de la responsabilidad paterna o masculina o como parte de programas asistenciales en la esfera de ministerios sectoriales, es

decir, salvo excepciones, no se da un tratamiento del tema de manera autónoma y en toda su amplitud y complejidad. Así, Ella se plantea cómo incorporar en una lógica de derechos la complejidad del cuidado, como un principio inherente a la igualdad de oportunidades, de trato y de trayectoria, que no se agote solo en las garantías de acceso y de la potencialidad de ingreso a un puesto de trabajo en "igualdad", sino durante todo el desarrollo de su desempeño laboral (trayectoria) donde no existan situaciones de segregación ocupacional.

En su estudio, esta autora intenta trascender el debate para proponer derechos integrales y no un reconocimiento del derecho al cuidado como derecho particularísimo, atribuible a las mujeres, sino como un derecho propio y universal (para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar), tanto en términos de reconocimiento de aquello hasta hoy invisibilizado, como en términos de calidad de vida ciudadana, enfatizando la necesidad de pensar nuevas estrategias de desarrollo, que incluyan un marco de derechos, precisando las obligaciones de los Estados frente a los principales derechos humanos involucrados en un nuevo modelo de desarrollo que prioriza el valor de la reproducción

social y todo lo relacionado con el cuidado como un punto central indiscutible en el desarrollo de las economías.

El valor del aporte de Pautassi (2007) radica en plantear un orden que se enfoque principalmente en la capacidad de guiar con estándares y principios la actuación de los Estados democráticos en situaciones concretas, que además contribuya a la consecución de políticas y prácticas equitativas, a través del reconocimiento del derecho al cuidado como derecho humano, que no necesariamente debe ocurrir de manera inmediata.

El derecho al cuidado como derecho universal

Se plantea la necesidad de reconocer el derecho al cuidado como derecho universal, acorde con los postulados del Sistema Internacional de Derechos Humanos, que indirectamente lo incluye, aunque sin nominarlo en forma específica, en función de lo normado en cada uno de los derechos sociales que postula – derecho a la salud, a la educación, a la vivienda y al trabajo, a una alimentación de calidad y en cantidad suficiente, desarrollo de sistemas de seguridad –.

En este sentido, no es urgente un reconocimiento inmediato y explícito de este derecho, sino más bien

promover instancias de monitoreo y de exigibilidad a cada uno de los Estados para que adopten medidas que garanticen el cumplimiento y desarrollo de ese marco normativo internacional que integra el derecho al cuidado, a través de los mecanismos de monitoreo de cada uno de los Pactos, Convenios y Tratados. Sin embargo el calificar este derecho como universal, fundamental e inalienable, atendiendo a la igualdad y no discriminación, responderá a la necesidad de distribuir las responsabilidades de cuidado en todos los miembros de la familia y no solo en las mujeres, y dará lugar a la incorporación de los adultos mayores como receptores de cuidado, quienes en general no son sujetos de cuidado en las legislaciones laborales de la región.

El derecho al cuidado en el Ordenamiento Jurídico Venezolano

En nuestro ordenamiento jurídico el derecho al cuidado está comprendido en lo que se ha dado llamar "Protección a las Familias, La Maternidad y La Paternidad", pero es necesario tener presente que este sistema de protección se basa en el modelo tradicional del hombre proveedor y la mujer ama de casa, lo que ha causado contradicciones frente a las normas que promueven la igualdad entre los sexos.

Los cuerpos normativos que regulan este sistema de protección en nuestro Ordenamiento Jurídico son los siguientes:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), 2000.

- Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), 2012.

- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), 2006.

- Ley del Seguro Social (LSS), 2012 y su Reglamento, 2012.

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), 2005 y su Reglamento Parcial (RPLOPCYMAT), 2007.

- Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP), 2007.

- Ley de Promoción y Protección de la Lactancia (LPPLM), 2007. Resolución Conjunta de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, 2006.

- Ley Orgánica Para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA), 2007.

- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), 1999.

- Ley para las Personas con Disca-

pacidad (LPPCD), 2007.

- Código Civil Venezolano (CC), 1982.

Ahora bien, en el Derecho Venezolano no se reconoce en forma expresa el derecho al cuidado, sin embargo, están consagrados y regulados ciertos derechos protectorios que en definitiva abarcan el concepto del cuidado en el contexto familiar.

Base Constitucional del derecho cuidado

Así tenemos que la CRBV destina un capítulo a la protección de las familias, en el cual se incluye los principios y garantías constitucionales que abarcan el derecho al cuidado, Capítulo V De Los Derechos Sociales y De Las Familias.

Este Capítulo destaca el rol fundamental de la familia para el desarrollo integral de las personas (Artículo 75), basándose en la igualdad de derechos y deberes, solidaridad, esfuerzo común y comprensión mutua, lo cual es ratificado por la LPFMP. El Estado debe garantizar la protección a la madre, al padre o quienes ejerzan la jefatura de la familia; y el derecho de los niños, niñas y adolescentes a vivir, ser criados o criadas y a desarrollarse en el seno de su familia de origen, o, en su defecto, en una familia sustituta.

Se consagra en forma expresa la protección integral a la maternidad y la paternidad, con independencia del estado civil de los padres (Artículo 76), correspondiendo al Estado garantizar asistencia y protección integral a la maternidad, a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio.

También consagra el deber de corresponsabilidad parental o principio de coparentalidad, el cual consiste en el deber compartido e irrenunciable que tienen el padre y la madre de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos, y éstos tienen el deber de asistirlos cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos.

Destaca la trilogía de responsabilidad entre el Estado, la familia y la sociedad (donde se incluye los empleadores, como parte de los deberes de la ciudadanía y no directamente por su rol en la producción), frente a niños, adolescentes, jóvenes, ancianos y personas con discapacidad o necesidades especiales (Artículos 79, 80 y 81).

El derecho a la seguridad social es consagrado como un servicio público de carácter no lucrativo, para garantizar la salud y asegurar protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades

catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social (Artículo 86).

Se concibe la equidad en el disfrute de los derechos del trabajo excluyendo la división sexual en el artículo 88 que propugna la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, siendo este un aspecto importante para la conciliación de responsabilidades familiares y laborales en cabeza no sólo de mujeres, sino también de hombres.

Esto se refuerza con la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el trabajo consagrada en el numeral 5 del artículo 89; el reconocimiento de los trabajadores independientes (artículo 87); la acción positiva contenida en el numeral 2 del artículo 21, a favor de personas o grupos que sean discriminados, marginados o vulnerables; y la acción de clase o colectiva dirigida a los derechos colectivos y difusos (artículo 26).

Especial mención merece el reconocimiento del trabajo en el hogar, que no es más que el aporte de la mujer ama de casa a la familia y la sociedad, como actividad económica que produce riqueza y bien-

estar social (artículo 88). Tradicionalmente, las labores en el hogar han sido desarrolladas por mujeres y aunque son parte de la producción económica, normalmente no se les ha visto con tal carácter, haciendo que permanezcan invisibles y no retribuidas, aun cuando contribuyen al mantenimiento y sobrevivencia económica de la unidad productiva familiar.

Ahora bien, el referido artículo 88 califica a las personas que ejercen el trabajo del hogar como trabajadores, y así deben ser tratados por la legislación y demás ámbitos del Estado, sin embargo, en nuestra legislación, encontramos que este derecho se ha proyectado sólo en materia de seguridad social, aunque se observa que con anterioridad este concepto se tomó en cuenta en forma indirecta, en materia de comunidad matrimonial y concubiniaria y al momento de establecer el monto de las pensiones en caso de obligaciones.

Finalmente, otro derecho constitucional relacionado con el derecho al cuidado es el referido al salario digno, suficiente e inembargable (Artículo 91), para que tanto el trabajador como su familia puedan vivir con dignidad y cubrir sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Esto se complementa con la garantía del pago de igual

salario por igual trabajo y la determinación de la participación de los trabajadores en el beneficio de la empresa.

La naturaleza familiar del salario se evidencia cuando se establece su inembargabilidad, con la excepción de la obligación alimentaria, y con la definición del salario mínimo vital que debe ajustarse cada año, tomando como referencia el costo de la canasta básica, que como sabemos incluye todos los gastos de la vida familiar, como explica Marcano (2005).

A continuación se presenta una revisión de las distintas normas de rango legal y sublegal que desarrollan estas garantías y derechos constitucionales, inescindibles al derecho al cuidado que es el objeto de estudio de este trabajo.

Protección a las familias, la maternidad y la paternidad

Con la reciente promulgación de la LOTT, entró en vigencia un sistema de protección que agrupa figuras destinadas al cuidado que están dispersas en otros textos normativos y desarrolla algunos de los postulados constitucionales antes estudiados. Contiene un Título especial denominado Título VI De la Protección Integral de la Familia, destinado a la protección de las familias, la maternidad y la paternidad, cuyo

análisis debe ser concatenado con otras leyes anteriores a ésta y de mayor especialidad, que desarrollan los derechos e instituciones familiares que comprenden el derecho al cuidado, entendiendo que los procesos de trabajo deben tener como norte la creación de condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia (Artículo 330 LOTT, protección de la familia).

Protección a la maternidad

La protección a la maternidad es un aspecto del cuidado que más ha sido desarrollado, en nuestro ordenamiento jurídico, tenemos que la LOTT atendiendo al principio laboral de progresividad de las normas amplía los beneficios derivados de la maternidad, para la trabajadora embarazada, teniendo presente el apoyo a los padres y las madres en el cumplimiento de su deber de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos (Artículo 331 LOTT), por lo que, entre otras cosas, establece la prohibición de exigir a la mujer aspirante a un puesto de trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio para diagnosticar embarazo, ni otro de similar naturaleza (Artículo 332). Esto es lo que el RLOT denomina discriminación precontractual en su artículo 99, contra lo cual la trabajadora afectada podrá ejercer la acción

de amparo constitucional prevista en el artículo 15 del mismo Reglamento para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

La LOTTT enviste a la trabajadora de un fuero especial en virtud del cual gozará de inamovilidad laboral desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto. Esta protección especial también le corresponderá durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños menores de tres años (Artículo 335 LOTTT), lo que se corresponde con el deber protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben brindar a los niños, niñas y adolescentes, desde el momento de su concepción (Artículo 1 LOPNNA).

Se establece la prohibición de actividades que pongan en peligro la vida de la trabajadora en estado de gravidez y la de su hijo en proceso de gestación (Artículo 333 LOTTT), y la necesidad de traslado a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo (Artículo 334 LOTTT).

Recoge la LOTTT el derecho irrenunciable al descanso pre y post natal, prenatal: 6 semanas y postnatal: 20 semanas, para la trabajadora, a costa de la seguridad social, pudiendo adicionar los periodos vacacionales a que tenga derecho

(Artículo 336, 337 y 338 LOTTT). En este mismo orden, se regula el descanso por adopción durante un período de veintiséis semanas a la trabajadora cuando se le conceda la adopción de un niño menor de tres años, a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar (Artículo 340 y 341 LOTTT). Estos descansos se computarán a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora (Artículo 342 LOTTT) y se prohíbe la discriminación en cuanto al salario, por razones de embarazo o durante el período de lactancia (Artículo 346 LOTTT).

Por su parte, el RLOPCYMAT en su artículo 15 consagra el derecho de la trabajadora gestante a disfrutar de un día o dos medios días de permiso remunerado por el patrono, cada mes a los fines de su atención médica; y en su artículo 14 establece el derecho que tiene la trabajadora a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo, durante el embarazo y hasta un año después del parto, cuyo incumplimiento se considerará una desmejora en las condiciones de trabajo, y una violación grave a las normas de protección a la maternidad.

Sobre la protección a la maternidad también se destaca el artículo 15 de LIOM, que prohíbe despedir o presionar a la trabajadora o menos-

cabar sus derechos con ocasión o por motivo de embarazo, cuando estos derechos sean afectados, la trabajadora podrá recurrir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.

Lactancia materna y centro de educación inicial con sala de lactancia

La LPPLM regula el derecho a la lactancia materna (Artículo 2 LPPLM) como un derecho que tiene todo niño, el cual debe darse en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral, y como el derecho que tienen las madres de amamantar a sus hijos, con el apoyo y colaboración de los padres, y reconoce de manera expresa que se trata de un Derecho Humano.

Para hacer efectivo este derecho la LOTTT prevé para la madre los permisos para lactancia, que consisten en dos descansos diarios para amamantar al hijo, de media hora cada uno si el centro de trabajo posee sala de lactancia; en caso contrario, los descansos serán de una hora y media cada uno (Artículo 345 LOTTT).

El período de lactancia no puede ser inferior a seis meses desde la fecha del parto, sin embargo, los ministerios con competencia en trabajo y salud extendieron este

período mediante Resolución conjunta en atención a la competencia que les confiere el artículo 100 del RLOT.

Así, en la actualidad está vigente la Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud (2006), el cual establece que el periodo de lactancia será de nueve meses en todos los casos, extendiéndose a doce meses en casos excepcionales, cuando el patrono no mantenga guardería infantil o servicio de educación inicial, en caso de parto múltiple o que el hijo presente alguna de las condiciones de salud que se indican a continuación: prematuridad; trastornos de alimentación; síndrome de malabsorción intestinal; déficit nutricional en cualquiera de los estadios; retardo de crecimiento intrauterino; bajo peso al nacer; síndrome diarreico; síndrome de down; errores innatos del metabolismo; fibrosis quísticas; síndrome Pierre Robín; labio y paladar fisurado (labio leporino y paladar hendido); cardiopatías congénitas; espina bífida; mielomeningocele; trastornos convulsivos; hidrocefalia; parálisis cerebral; trastornos hemorrágicos del recién nacido por déficit de vitamina K; madre diabética con trastorno de hipoglucemia; enfermedades infecciosas tales como enterocolitis necrotizante, varicela

congénita, síndrome de TORCHS (toxoplasmosis, rubéola, citomegalovirus - virus Epstein Barr, hepatitis, herpes, sífilis); sepsis; hemofilia, y, rehabilitación post-hospitalización / post enfermedad.

Por otra parte, la LOTTT obliga a los patronos que ocupen más de veinte trabajadores a mantener un Centro de Educación Inicial a cargo de uno o varios patronos con sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos de los trabajadores desde los tres meses hasta la edad de seis años (Artículo 343 LOTTT); o, en su defecto, pagar la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial – sin carácter salarial – (Artículo 344 LOTTT).

Antes de la entrada en vigencia de la LOTTT, este era el denominado Beneficio de Guardería, desarrollado por el RLOT, cuyas disposiciones continúan siendo aplicadas en la actualidad, hasta tanto se dicte el Reglamento de la LOTTT. De acuerdo al RLOT (Artículo 101) este beneficio corresponde a los trabajadores que perciban una remuneración mensual que no exceda el equivalente a cinco salarios mínimos.

#### Protección a la paternidad

En el derecho venezolano, la protección a la paternidad es reciente, se introduce con la publicación de la

LPFMP que estableció la licencia y la inamovilidad laboral por paternidad. Hasta entonces, sólo algunos trabajadores disfrutaban licencias por paternidad por vía de negociación colectiva y su duración era reducida, la mayor parte de las convenciones colectivas del sector público consagraban este beneficio y algunas del sector privado, pero la gran mayoría de los trabajadores del sector privado no estaban amparados por convención colectiva.

#### Licencia o Permiso por Paternidad

A fin que el padre asuma, junto a la madre, las obligaciones y responsabilidades relacionadas al cuidado y asistencia del hijo neonato, la LPFMP concede al padre un permiso de catorce días continuos por el nacimiento del hijo biológico, contado a partir del alumbramiento; o desde que le sea acordada la colocación familiar de un niño menor de tres años (Artículo 9 LPFMP y Artículo 339 LOTTT).

Se concede un periodo adicional de catorce días continuos en caso de enfermedad grave del hijo, o por complicaciones graves de salud que coloquen en riesgo la vida de la madre; cuando se trate de parto múltiple se extiende a 21 días; y en caso de fallecimiento de la madre se otorgará al padre el permiso postnatal que a ella correspondía.

Además, tendrá derecho al disfrute inmediato de sus vacaciones cuando así lo solicite, y la concesión de este permiso no suspende la antigüedad del trabajador (Artículo 73 LOTT y Artículo 9 LPFMP).

La LPFMP establece que este permiso será remunerado, pero habrá de ser sufragado por el sistema de seguridad social, sin embargo, al día de hoy el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) sostiene que no está en la obligación de pagarlo, pues la ley que lo creó pone su pago a cargo de la seguridad social y no específicamente del IVSS, en este sentido, en la práctica, se ha convertido en un permiso no remunerado. Algunos patronos han asumido el pago de los tres primeros días de permiso únicamente, en aplicación analógica del artículo 9 de la LSS que establece la obligación del IVSS de indemnizar al trabajador a partir del cuarto día de incapacidad.

Se establece la irrenunciabilidad de este permiso (Artículo 9 LPFMP), y en caso de incumplimiento se impondrá al patrono una multa entre 120 unidades tributarias (UT) y 300 UT. Para el disfrute de este permiso, el trabajador debe presentar el certificado médico de nacimiento expedido por un centro de salud público o privado donde conste su carácter de progenitor, este es el denominado Certificado de Nacido

Vivo que emiten las instituciones de salud.

Fuero paternal o inamovilidad laboral del padre

El fuero paternal fue reconocido por vez primera en nuestro país en la LPFMP en su artículo 8, que establece la inamovilidad del padre sea cual fuere su estado civil, hasta un año después del nacimiento de su hijo.

En interpretación de esta disposición legal la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 10 de junio de 2010, estableció como criterio vinculante que esta inamovilidad comienza desde el momento de la concepción del hijo, en salvaguarda al derecho a la igualdad y no discriminación y en razón del vacío legal existente, a decir del Magistrado Ponente. Esta decisión tuvo dos votos salvados, donde se explicó que tal vacío legal no es cierto, pues la norma indica con certeza que este fuero comienza desde el nacimiento del hijo, y que esta interpretación creará incertidumbre legal.

En la LOTT (Artículos 339 y 420), se establece el periodo de inamovilidad paternal “durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto, contado a partir del alumbramiento”, es decir, asume el criterio de la Sala Constitucional de

extender esta protección desde la concepción del hijo. Sin embargo, no se tomó en cuenta los problemas que implica la determinación de la paternidad, ya que el momento de la concepción es incierto, y la única fórmula que establece el CC para determinarlo es a través del cálculo de la concepción, que sólo puede computarse una vez que haya nacido el hijo (Artículos 201, 202 y 203 CC), por lo que es inaplicable a los fines de verificar en qué momento comienza la inamovilidad del padre, pues habría que esperar el nacimiento, mientras tanto no sabremos en qué momento comenzó el fuero.

Si se tratase de un trabajador casado, podría aplicarse la presunción de paternidad matrimonial establecida en el artículo 201 del CC, en virtud de la cual el marido se tiene como padre del hijo que le nazca durante el matrimonio o dentro de los 300 días siguientes a su disolución o anulación. Aunque esta presunción dejó de tener un carácter definitivo en razón que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia estableció la posibilidad de que el hijo de una mujer casada pueda ser reconocido por un hombre distinto a su esposo (reconocimiento del hijo extramatrimonial de mujer casada - 2008), entonces pudiera suceder que un trabajador disfrute del beneficio de

esta protección especial durante el embarazo de su cónyuge pero una vez que ocurre el nacimiento éste es reconocido como hijo de otro hombre.

Al respecto la Sala Constitucional en el referido fallo de 2010 asentó:

En este sentido, la Sala juzga, ante el vacío de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad en la determinación del punto de partida de la inamovilidad por fuero paternal, que ésta comienza desde la concepción, todo ello en coherencia con lo que preceptúa la Ley Orgánica del Trabajo respecto de la inamovilidad por fuero maternal y en salvaguarda al derecho a la igualdad y no discriminación.

Asimismo, la Sala determina que, para la demostración ante el patrono de la paternidad, cuando no sean aplicables las presunciones de Ley, bastará con el reconocimiento voluntario que se haga conforme con lo que preceptúa el artículo 223 del Código Civil

Otro inconveniente que puede presentarse es que la LOTTT utiliza el término “pareja”, siendo que ésta no es una figura regulada ni definida por nuestro Ordenamiento Jurídico, pues las únicas uniones que están reconocidas legalmente son las matrimoniales y las concubinarias. En cuanto a las concubinarias

podría aplicarse la presunción de paternidad extramatrimonial contenida en el artículo 211 del CC el cual establece que se presume que el hombre que vivía con la mujer en concubinato notorio para la fecha del nacimiento, ha cohabitado con ella durante el período de la concepción. En este orden, corresponderá al trabajador presentar el acta de declaración de concubinato debidamente inserta en el Registro Civil para demostrar la cualidad de unión estable de hecho que mantiene con la mujer que a su decir está esperando un hijo suyo. Pero en este caso tampoco hay absoluta seguridad de que cuando el niño nazca sea efectivamente reconocido por el trabajador que disfrutó del fuero paternal durante el embarazo.

Mayor complicación representa determinar quién es acreedor de esta inamovilidad especial, cuando se trata de relaciones momentáneas, inestables, e incluso en los casos en que el trabajador sea un donante de semen si se tratase de una reproducción asistida.

La Sala Constitucional (2010) recomienda que el trabajador reconozca a su futuro hijo, antes de su nacimiento, de conformidad con el artículo 223 del CC (reconocimiento del hijo concebido), empero esto sería una formalidad no acorde con la dinámica de las relaciones de tra-

bajo que deben basarse en la confianza y la buena fe de las partes, e indiscutiblemente sería inmiscuirse en la esfera de la vida privada del trabajador, ya que esta figura civil requiere que ese reconocimiento se realice no sólo por el hombre (trabajador), debe concurrir también la mujer embarazada, en ese sentido, se requeriría la actuación de un tercero y extraño a la relación de trabajo. Esta es una especificación que no fue recogida en la nueva LOTTT. Corresponderá a la jurisprudencia o al Reglamento de la LOTTT que se dicte, dar una solución en la aplicación de esta disposición legal o confirmar el criterio de la Sala que es previo a LOTTT.

El artículo 8 de la LPFMP establece que en los procedimientos de inamovilidad laboral, la condición de padre solo podrá acreditarse mediante el acta de inscripción del niño en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social, surgiendo, nuevamente, la pregunta: ¿cómo acreditará la paternidad si el supuesto hijo aun no ha nacido?

Esta protección de fuero paternal también corresponderá al trabajador durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños menores de tres años.

Protección en caso de hijos con discapacidad o enfermedad

La LOTTT incorpora un nuevo supuesto de inmovilidad especial a favor de aquellos trabajadores que tengan hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismos (Artículos 347 y 420 LOTTT). Esta protección tiene carácter permanente, a diferencia del resto de los supuestos tipificados en la LOTTT.

Para que el trabajador pueda disfrutar este beneficio debe acreditar la filiación y la condición especial de discapacidad o enfermedad de su hijo, y que además esa condición le impide o dificulta valerse por sí mismo. El único organismo competente para emitir una certificación de la condición de persona con discapacidad es la Comisión Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la LPPCD, en virtud del cual para el disfrute de beneficios previstos por razones de discapacidad se requiere consignar el certificado expedido por dicha comisión.

Permiso para el cuidado de familiares del trabajador

Hasta la entrada en vigencia de la LOTTT nuestra legislación no contemplaba permisos para el cuidado de hijos enfermos, de la pareja o el padre o la madre del trabajador o familiares dependientes con disca-

pacidades o necesidades especiales. Tampoco el derecho a conservar el empleo si se solicita un permiso de larga duración por responsabilidades familiares. Al respecto, el RLOPCYMAT solo establecía el derecho de la madre o el padre a disfrutar de un día de permiso remunerado por el patrono, cada mes, para concurrir al centro asistencial pediátrico, con el fin de garantizar el cuidado y tratamiento del hijo durante su primer año de vida. A tal efecto, el trabajador debe presentar mensualmente ante el patrono un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud.

La LOTTT en el artículo 72 tipifica las causas de suspensión de la relación de trabajo, e incluye por primera vez el permiso para el cuidado de los familiares del trabajador, pero limitándolo al cónyuge, los ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad (padres e hijos mayores o menores). La duración de este permiso debe ser objeto de acuerdo entre patrono y trabajador y procede sólo en caso de necesidad. Este permiso no es remunerado (artículo 73 LOTTT), pero el tiempo de suspensión se computa a la antigüedad del trabajador. Se espera que las formalidades y límites de esta licencia sean reguladas en el Reglamento de la LOTTT que haya de dictarse.

Feminización del derecho al cuidado

Como se dijo, en nuestro ordenamiento jurídico el sistema de protección a las familias, la paternidad y la maternidad se fundamenta en el modelo tradicional del hombre proveedor y la mujer ama de casa, lo que se evidencia en la LIOM cuyo objeto es garantizar a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades. Esta Ley dispone en su artículo 11 que las relaciones de las mujeres en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo y que el Estado debe velar por la igualdad de oportunidades en el empleo; y en su artículo 13 establece como otro de los derechos laborales de la mujer que el sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, deben darle una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad.

Además, esta ley prevé en el artículo 39 una serie de servicios socio domésticos para facilitar las labores de cuidado de las mujeres y así conciliar esas labores con el trabajo formal y remunerado. Estos servicios deben ser promocio-

nados y constituidos por el Estado y el sector empresarial, con el fin de facilitar las tareas domésticas de las mujeres para que puedan conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, a través de un sistema de servicios que atiendan el cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos, y una estructura de apoyo que facilite las tareas domésticas. Entre estos servicios está una red de lavanderías y planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo.

Esta Ley ratifica la obligación del patrono establecida en la LOTTT de mantener centros de atención integral para los hijos, que comprendan lactancia materna y guarderías infantiles. Además contempla que esta red de servicios debe garantizar alimentación especial gratuita a las trabajadoras embarazadas durante la jornada laboral; comedores populares; transporte para las trabajadoras y sus hijos; centros de adiestramiento para la superación profesional de la mujer; y centros vacacionales para la trabajadora y su grupo familiar.

Como puede observarse, todos estos servicios tienen como beneficiarias a las mujeres, se da por sentado que el cuidado es una responsabilidad femenina en forma exclusiva, sin promover la incorporación del hombre en el ejercicio de

estas responsabilidades.

### Conclusión

El derecho al cuidado, como derecho autónomo, no ha sido consagrado en el Ordenamiento Jurídico venezolano y son pocas las referencias que nuestra legislación hace sobre las responsabilidades familiares compartidas.

Del estudio realizado resulta evidente que en nuestro sistema jurídico todo lo relativo al cuidado en la familia tiene su inspiración en un modelo que asume esta tarea como exclusiva para la mujer, reforzando su rol como única cuidadora y colocando en segundo plano sus capacidades laborales, lo cual cae en el campo de la discriminación y resalta las desventajas que enfrenta en el mercado laboral, aunque en los últimos años hay una tendencia a incorporar, en menor medida, al hombre como un colaborador en las labores familiares, más allá de un simple proveedor, lo que se considera un importante avance, pero no suficiente. El concepto subyacente es que el hombre contribuye con el salario, y el cuidado y atención de la familia es responsabilidad exclusiva de la mujer, aun cuando sean trabajadoras asalariadas.

Ello se evidencia en las leyes analizadas: el permiso para lactancia no es compartido; la licencia por mater-

nidad es superior a la licencia por paternidad, la primera es remunerada por la seguridad social, mientras que la segunda, en la práctica, no está siendo pagada aun cuando la LPFMP establece que debe ser a costa de la seguridad social; la LOPNNA contiene la primera regulación del derecho al cuidado, consagrado como una responsabilidad familiar que recibe apoyo del Estado y la sociedad, pero también centrado alrededor de la madre (mujer); la LOTTT y la LIOM revelan la visión del cuidado como responsabilidad exclusivamente femenina, en la cual el hombre sirve de apoyo en corta medida, lo que se desprende de los permisos legales establecidos en la primera y en las propuestas de servicios socio-domésticos de la segunda.

Del estudio efectuado se infiere que no existe un marcado interés por lograr una redistribución del trabajo doméstico-familiar totalmente equilibrada, mediante responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres, sino que se promueve el acompañamiento y apoyo del padre frente a la mujer que asume toda la carga del cuidado familiar, por lo que se hace necesario un cambio de paradigma que incorpore y desarrolle el principio de corresponsabilidad y coparentalidad consagrado en el artículo 76 de la CRBV, referido

al cuidado que tanto hombres como mujeres deben asumir respecto a sus hijos y posteriormente extenderlo a sus padres ancianos. Esto conlleva extender a ambos cónyuges o concubinos las medidas y beneficios que no están ligados a la función exclusivamente reproductiva biológica de la mujer (embarazo, parto, recuperación y lactancia); e incorporar a los hombres en las funciones de cuidado de los hijos y otros familiares.

#### Referencias Bibliográficas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 5.453 Extraordinaria. 24 de marzo de 2000.

Código Civil de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Número 2.990 Extraordinaria. 26 de Julio de 1982.

Decreto Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Número 5.398 Extraordinario. 26 de octubre de 1999.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 39.912. 30 de abril de 2012.

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.763. 6 de septiembre de 2007.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 5.859 Extraordinaria. 10 de diciembre de 2007.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paterinidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.773. 20 de septiembre de 2007.

Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Numero 38.598. 5 de Enero de 2007.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.236. 26 de julio de 2005.

MARCANO SUAREZ, LUIS TADEO (2005). El salario como hecho social de especial naturaleza familiar. Ensayos laborales. Tribunal Supremo De Justicia. Numero: 12. Caracas.

PAUTASSI, LAURA C. (2007). El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Revista de la CEPAL, Serie mujer y desarrollo N° 87. Santiago de Chile, CEPAL,

Octubre. web pdf.

Reforma Parcial del Reglamento General de la ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 39.912. 30 de abril de 2012.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.426. 28 de abril de 2006.

Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.596. 03 de enero de 2007.

Resolución Conjunta Nro. 271 de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.528. 22 de septiembre de 2006.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2007). La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay. Documento preparado para la X Conferencia Regional de la Mujer, Quito, Ecuador, 6-9 de Agosto de 2007 (mimeo). web pdf.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, Magistrado Ponente: Pedro Rafael Rondón Haaz (2010). Interpretación constitucional del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad

y la Paternidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Expediente número 09-0849. Sentencia de fecha 10 de junio de 2010.

-----  
Magistrado

Ponente: Luisa Estella Morales Lamuño (2008). Reconocimiento del hijo extramatrimonial de mujer casada. Expediente número 05-0062. Sentencia de fecha 14 de agosto de 2008.



## 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 web del LAINET 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 claves 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 Sindi-

catos. 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](http://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](mailto:observatoriolaboralrevistav@gmail.com)

I

# 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](http://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](http://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](http://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](mailto:observatoriolaboralrevistav@gmail.com)

**Observatorio Laboral**  
Revista Venezolana

Esta revista se terminó de imprimir  
en el mes de Julio de 2015.  
Edición de 500 ejemplares

LAINET.  
Valencia, Estado Carabobo  
Venezuela

## Contenido/Contents

### **Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas**

*Human Resources Management: indicators and tools*

Catherine Vieira Vieira (Venezuela)

### **Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer**

*My first job search. The process disclosed*

María Emilia Guevara (Venezuela)

### **Estabilidad laboral y flexiseguridad**

*Job stability and flexisecurity*

Juan Orlando Montserrat (Venezuela)

### **Equipos de trabajo de alto desempeño**

*High Performance Teams*

Rosaura Malpica, Romer Rossell e Ingrid Hoffmann (Venezuela)

### **Globalización, lenguaje y capitalismo cognitivo**

*Globalization, language and cognitive capitalism*

Heddy Hidalgo Rivero (Venezuela)

### **El Cuidado: ¿Derecho Reconocido en el Sistema Jurídico Venezolano?**

*Care: A right Recognized in the Venezuelan legal system?*

Aurora Celina Salcedo Medina (Venezuela)



Universidad de Carabobo

