

# Observatorio Laboral

revista venezolana



Laboratorio de Investigación  
en Estudios del Trabajo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
VALENCIA, VENEZUELA

JULIO-DICIEMBRE, 2016  
VOLUMEN 9, No 18  
PERIODICIDAD SEMESTRAL

ISSN: 1856-9099  
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

# Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana

Fundada: Enero de 2008

Responsable: Yamile Delgado de Smith

Indixada en:

DIALNET, Universidad de La Rioja (España)

Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT)

Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE)

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

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)

Índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA

Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET)

Reservados todos los derechos.

Queda rigurosamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra

por cualquier medio o procedimiento informático

sin la autorización del *Copyright*.

Hecho el Depósito de Ley

Depósito Legal: PP200802CA224

ISSN: 1856-9099

**OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

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



**AUTORIDADES**

Jessy Divo de Romero  
**Rectora**

Ulises Rojas  
**Vice-Rector Académica**

José Ángel Ferreira  
**Vice-Rector Administrativo**

Pablo Aure  
**Secretario**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

Benito Hamidian  
**Decano**

Rolando Smith  
**Coordinador de LAINET**

**LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL**

University of Carabobo

Valencia, Venezuela

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY



**AUTHORITIES**

Jessy Divo de Romero

**Rectora**

Ulises Rojas

**Academic Vice-Director**

José Ángel Ferreira

**Administrative Vice-Director**

Pablo Aure

**Secretary**

**FACULTY OF ECONOMY AND SOCIAL SCIENCES**

Benito Hamidian

**Dean**

Rolando Smith

**Coordinator of LAINET**

## **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

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

### **DIRECTORA**

Yamile Delgado de Smith

### **COMITÉ EDITOR**

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

### **CONSEJO EDITORIAL**

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad de Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

### **CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR**

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

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

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

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

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

### **TRADUCTORA**

Samia Rafeh

### **UNIDAD ADMINISTRATIVA**

Pedro Salas Andrade

### **DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA**

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

Teléfonos: +58 (241) 6173685

### **DIRECCIÓN ELECTRÓNICA**

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

## **LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL**

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

### **DIRECTOR**

Yamile Delgado de Smith

### **EDITORIAL BOARD**

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

### **EDITORIAL COUNSELING BOARD**

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad de Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad of Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad of Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad of Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

### **SCIENTIFIC COUSELING BOARD**

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

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

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

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

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

### **TRANSLATOR**

Samia Rafeh

### **ADMINISTRATION UNIT**

Pedro Salas Andrade

### **MAILING ADDRESS**

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

Teléfonos: +58 (241) 6173685

### **E-MAIL**

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

## **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

ISSN: 1856-9099

DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

PERIODICIDAD SEMESTRAL

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

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

### **1. Actores laborales y género**

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

### **2. Gestión de las personas**

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

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

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

### **3. Relaciones de trabajo**

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

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

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



#### **4. Trabajo, pobreza y exclusión social**

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

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

#### **5. Educación y trabajo**

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

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

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

#### **7. Mercados laborales**

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

#### **8. Salud y riesgo laboral**

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

#### **9. Seguridad social**

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

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

#### **10. Diálogo social**

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

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

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

## LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY

OBERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

THIS IS A PUBLICATION OF THE

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

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

### **1. Labor actors and gender**

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

### **2. People management**

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

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

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

### **3. Labor relations**

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

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

### **4. Work, poverty and social exclusion**

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

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

## **5. Education and work**

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

## **6. Productive systems and labor organization**

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

## **7. Labor markets**

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

## **8. Health and Labor risk**

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

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

## **9. Social security**

This line comprises the studies that approach Social Security and its impact on the labor system, considering its different theoretical conceptions and their practical possibilities to improve the workers' quality of life. Similarly, it includes research works on the evaluation of the substantial changes within the public policies that involve

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

#### **10. Social dialogue**

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

#### **11. Behavior studies and their Implication for Labor activities**

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

# Contenido/ Contents

\*\*\*

Presentación

## **Conciencia social y condiciones ambientales**

*Social awareness and environmental conditions*

Tarsys Vizcarrondo

Universidad de Carabobo, Venezuela.....15

## **La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?**

*The lack of responsibility of the institutions: who is in charge of the institutionalization of the social responsibility generated by the big corporations?*

Edmundo Cordero

Universidad de Los Andes, Venezuela, .....38

## **Una mirada a los retos de la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI**

*A look at the challenges of people management in 21st century organizations*

Brenda Lozada

Universidad de Carabobo, Venezuela .....58

## **El valor de la gestión de recursos humanos y el impacto en una organización**

*The value of human resources management and the impact on an organization*

Isabel Josefina Giménez Cordero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela.....72

## **Mercados laborales**

*Labor markets*

Gabriela García

Universidad Central de Venezuela, Venezuela.....82

## **Calidad de la educación en Venezuela**

*Quality of education in Venezuela*

Karen Cecilia Vegas Ramos

Universidad Fermín Toro, Venezuela..... 94

## **Instrucciones para los autores**

*Instructions to authors*.....106

## **Formato de arbitraje**

*Evaluation form*.....112

## **Declaración ética y negligencia profesional**

*Statement of ethics and professional neglect*.....116

# 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, Venezuela y es un estudio denominado **Conciencia social y condiciones ambientales**. Perteneció a la investigadora Tarsys Vizcarrondo y en él se expone un planteamiento reflexivo acerca del ambiente y su repercusión en la sociedad.

El segundo aporte, **La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?**, del investigador Edmundo Cordero, perteneciente a la Universidad de Los Andes, Venezuela. Se realiza un análisis del artículo “The institutionalisation of unaccountability: Loading the of Corporate Social Responsibility discourse”.

**Una mirada a los retos de la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI**, es un aporte de la investigadora Brenda Lozada, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En esta investigación, se tiene como ejes de análisis: el capital intelectual, la sociedad del acceso y la preservación ambiental.

La investigadora Isabel Josefina Giménez Cordero de la Universidad Central de Venezuela, nos presentan el trabajo **El valor de la gestión de recursos humanos y el impacto en una organización**. En este trabajo se hace un análisis de los sistemas de gestión de recursos humanos para optimizar la calidad humana, la motivación y el entrenamiento.

**Mercados laborales**, de la investigadora Gabriela García, perteneciente a la Universidad Central de Venezuela, analiza la evolución histórica del mercado laboral en Venezuela y su correlato con la Economía.

Finalmente, se cierra este número, con el trabajo intitulado **Calidad de la educación en Venezuela**, de la investigadora Karen Cecilia Vegas Ramos, de la Universidad Fermin Toro. Se exponen los problemas a propósito del nivel educativo, la desigualdad en la sociedad y la diversidad cultural.

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.

Yamile Delgado de Smith  
Directora-Editora

---

## CONCIENCIA SOCIAL Y CONDICIONES AMBIENTALES

---

Tarsys Vizcarrondo  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
tvizcarrondo@hotmail.com

### RESUMEN

En el presente trabajo se hace un planteamiento reflexivo acerca del ambiente y su repercusión en la Sociedad, para orientar la necesidad de crear acciones por parte de los entes oficiales, instituciones y la sociedad en general, para generar conciencia y así lograr un mecanismo para su protección y preservación basado en sistemas para la sostenibilidad, obtenido a través de la Educación Ambiental. La Educación ambiental como un proceso continuo, corresponde a todos los ciudadanos, ya que se orienta a la adquisición de conocimientos, desarrollo de hábitos, conductas y formación de valores que permiten la armonización entre el hombre y la naturaleza buscando el equilibrio entre su uso y la conservación para lograr el bienestar de las sociedades y la preservación del ambiente. La humanidad, en tanto debe asumir el rol que le corresponda ante su entorno natural. Haciendo uso de ella de manera racional a partir de su conservación.

**Palabras clave:** Ambiente, Conciencia, Sociedad



---

## SOCIAL AWARENESS AND ENVIRONMENTAL CONDITIONS

---

Tarsys Vizcarrondo  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
tvizcarrondo@hotmail.com

### SUMMARY

In this paper a thoughtful approach about the environment and its impact on society is to guide the need for action by official bodies, institutions and society in general, to raise awareness and achieve a mechanism for protection and preservation systems based on sustainability, obtained through environmental education. Environmental education as a continuous process, it is for all citizens, as it is aimed at the acquisition of knowledge, development of habits, behaviors and values formation that allow harmonization between man and nature seeking balance between their use and conservation for the welfare of society and environmental preservation. Humanity, as should assume the role that corresponds to its natural environment. Using it rationally from their conservation.

**Keywords:** Environment, Consciousness, Society

## **Introducción**

En un mundo tan cambiante e inmerso en retos como los actuales, la humanidad se ha visto imbuida en un devenir extenso y confuso de circunstancias que han hecho que la sociedad se vea absorbida por un medio cargado de dinamismo, de tal manera que surge la necesidad de enfrentar un contexto social, económico, político, cultural y ambiental en constante cambio, que para bien o para mal, ha influido notablemente en la conformación del ser humano, para lo cual, no se debe desestimar ningún aspecto sino por el contrario, intentar comprender cada uno para evaluar su incidencia en las sociedades.

Existen nuevas realidades, donde intereses económicos y políticos privan sobre las necesidades de los ciudadanos, desencadenando crisis en todos los contextos, en este sentido, actualmente uno de los temas que ha tenido mayor discusión a nivel mundial esta referido, precisamente, a la situación ambiental, derivado de la evidencia en el entorno planetario del deterioro constante y acelerado que se ha producido en los últimos años.

Es así que, cuando se comienza a hablar de problemas derivados del ambiente, es necesario dar una mirada inmediata a la incidencia que tiene este flagelo sobre la calidad de vida del individuo, específicamente en su estado de salud, tomando de referencia inclusive, el estado de enfermedad que puede surgir.

En las últimas décadas se observa un creciente interés y preocupación por el ambiente, se ha dado cobertura a los eventos ocurridos en materia ambiental que han causado grandes daños a nivel mundial ocasionando gran preocupación en las naciones, lo cual ha movilizado a los gobiernos, especialistas, científicos y a la sociedad en general hacia el abordaje de esta situación y la búsqueda de salidas favorables, pero esto no ha sido suficiente para lograr la protección ambiental y sobre todo la participación conciente de las sociedades.

De este modo, uno de los problemas que han caracterizado a la política social en América Latina y que adquiere especial relevancia, sin dejar a un lado los elementos que conforman el contexto en general y que es considerado una de las áreas de mayor preocupación por su repercusión en la sociedad, es sin lugar a dudas la salud, la cual puede estar afectada por diversas causas, por tanto en lo que respecta al presente estudio se enfocará principalmente en aspectos relacionados con el ambiente y su incidencia en la sociedad por

la carencia de una conciencia ciudadana colectiva hacia el uso y preservación del ambiente para que cada miembro de la sociedad asuma el compromiso de respetar y cuidar su entorno, lo cual genera conciencia para la protección de los recursos naturales, y por ende una calidad de vida óptima.

### **Perspectivas sobre Conservación Ambiental**

Se parte de la idea que, con las acciones individuales y de grupos en diferentes áreas y la actividad diaria, se impacta sobre el ambiente global, por tanto los actores claves para la conservación son principalmente los gobiernos, las ONG, los grupos comunitarios y los individuos.

En este sentido, se hace mención a la conservación y protección ambiental que el Reino Unido ha desarrollado, el cual es considerado la cuna de la Revolución Industrial entre los siglos XVIII y XIX, causando los mayores problemas ambientales, pero también ejercieron acciones para combatirlos, por tanto crean la primera agencia de control de contaminación en el mundo (inspectoría ALKALI 1863), para lo cual se generaron tres importantes actas del parlamento para constituirlo como modelo para legislaciones en otras partes del mundo, las cuales fueron: Acta de planificación urbana y rural (1947) correspondiente a controles sobre proyectos de construcción y desarrollo industrial; Acta de acceso al campo y parques nacionales (1949) donde se crearon los diez parques nacionales en Inglaterra y Gales para el acceso público y Acta de aire limpio (1956), creándose zonas sin humo en pueblos y ciudades con controles para la contaminación.

A pesar de lo anterior no hubo impulso para la conservación por parte del gobierno, las autoridades locales hacían esfuerzos donde factores políticos influyeron sobre el control, hubo poca coordinación entre los cuerpos involucrados.

Para los años 70 se incrementa el interés por el ambiente y se establece el departamento de ambiente y los ministerios de la vivienda, gobierno local y transporte, sin embargo, poco se hacía es esta materia y ya para 1974 se aprobaron los controles sobre contaminación del agua.

Dentro de los beneficios estuvieron, que el departamento de ambiente ha sido importante para el desarrollo de actividades conservacionistas, protección de ambiente rural, control de contaminación y del desarrollo sostenible en la política y planificación del gobierno, donde la legislación es ejercida por instituciones propias.

A partir de 1995 la agencia ambiental creada de acuerdo con el acta ambiental, se encargó de monitorear, evaluar el estado del ambiente y regular un gran número de procesos particulares como desechos radiactivos, rellenos sanitarios, descargas de agua, extracción de agua y defensa de inundación.

El Reino Unido en las últimas décadas ha firmado acuerdos a nivel global donde el concepto de desarrollo sostenible es central; para el año 1994 publicó su estrategia Británica para el desarrollo sostenible tomando como base principios generales de la Conferencia de Río y del 5to. Programa de acción sobre el ambiente.

Se puede decir que en el Reino Unido la protección ambiental tiene un progreso lento hacia el desarrollo sostenible en la política y la práctica con un uso continuo de un amplio rango de regulaciones para el control de la contaminación, donde la legislación domina el escenario y no los grupos ambientalistas.

Tomando otro espacio para el análisis se tiene el ambiente y su conservación en Estados Unidos de América, donde el contexto para la conservación es distinto al del Reino Unido, la responsabilidad ambiental yace en un gran número de cuerpos y organizaciones con responsabilidad de implementar la legislación en materia ambiental, entre ellos el departamento de interior, cuerpo de ingenieros del ejército, la administración de la alimentación y los organismos relacionados con la droga.

En 1970 se aprobó el Acta de Política Ambiental Nacional para reestructurar la forma en la cual los temas ambientales habían sido manejados hasta entonces, las agencias y departamentos del gobierno debieron identificar el impacto ambiental de las actividades en su campo de operación.

Los programas federales mayores produjeron una declaración de impacto ambiental para cualquier actividad de desarrollo mayor, del mismo modo, se estableció un consejo

sobre calidad ambiental situado en la Casa Blanca para asesorar al presidente, estableciéndose la agencia de Protección Ambiental que reporta al presidente.

Desde 1970 la efectividad de la Agencia ha variado de acuerdo al liderazgo político, presionando a través de un amplio rango de legislación ambiental a pesar de la presión anti-ambiental de las comunidades industriales (aguas, desechos tóxicos).

En la década de los 80 reflejaban la misma visión de los temas ambientales del Reino Unido, las actividades para la protección ambiental fueron restringidas, reduciendo el número de personal y presupuesto. A nivel global EEUU ha sido signatario de los principales acuerdos en materia ambiental, influyendo en la promoción de debates que condujeron al protocolo de Montreal.

El rol principal de Estados Unidos en este tema, ha sido el de implementar los acuerdos globales para alcanzar el éxito político y un progreso real en mejora ambiental y conservación, pero la limitación política en el sentido de la necesidad del gobierno de negociar con grupos de interés muy variados hace lento el progreso.

Por su parte en el caso de la India, existe la falsa creencia que los países del Sur no se preocupan por aspectos sobre el ambiente por estar preocupados por problemas de pobreza y desarrollo económico, lo cual es falso, se dice que sus primeros indicios fueron en 1853 cuando se aprobó un acta para proteger las Costas de Bombay, ya para los años 70 se evidenció el interés por el ambiente, creándose el Comité Nacional sobre Planificación Ambiental para asesorar al Gobierno.

En los 80 se habían establecido más de 100 agencias nacionales de protección ambiental y se disponía de organizaciones locales, estableciéndose el departamento Nacional del Ambiente con responsabilidades como: Monitorear la contaminación, establecer las reservas de la Biosfera, proteger los Ecosistemas Marinos y revisar los grandes proyectos de desarrollo.

Para los 90 los estados de la India disponían de un departamento de ambiente, aprobándose más de 450 leyes sobre regulaciones ambientales, sin embargo, se detectó que los problemas ambientales eran ignorados por las autoridades encargadas de elaborar políticas a nivel Nacional, la ausencia de requerimientos significó que muchos proyectos de

desarrollo fueron aprobados sin la consideración apropiada, el hacer cumplir las leyes era muy difícil.

Entre las características presentes en la India se observó que se firmaron la mayoría de los acuerdos internacionales durante las dos últimas décadas, incrementándose el interés en áreas rurales donde hubo gran número de mujeres comprometidas con la protección. El movimiento denominado Gente de la Ciencia se dedicó a llevar tecnología apropiada a la vida rural exigiendo ayuda financiera de países del Oeste y transferencia de tecnología para asistir a la India en problemas de Ozono.

En lo que respecta a las ONGs en materia de ambiente son organizaciones sin fines de lucro que se encuentran a nivel mundial y que son financiadas por sus miembros, las mismas concentran en aspectos específicos ambientales y la relación con presiones sociales y económicas, con un soporte popular, debido a la cantidad de sus miembros. Tienen experiencia en Ciencia y Tecnología del ambiente y en campañas ambientalistas que sostienen por largos períodos, actuando rápidamente en problemas.

La forma como operan las ONGs, principalmente, es a través de trabajos de conservación directa y protección, con programas de educación ambiental, campañas y con la acción directa. En Venezuela actúan en casos específicos, en tragedias u otra circunstancia de contingencia y en movimientos básicos de conservación donde involucran emergencia espontánea de intereses comunes, en respuesta a una necesidad ambiental agobiante, también en la conservación local en acción, a través de trabajos de grupos e individuales, ya sea involucrándose políticamente o a través de trabajo activo de conservación.

En el Suroeste Asiático y el Pacífico hay numerosas ONG, dedicadas a asuntos ambientalistas, principalmente en trabajos de desarrollo comunitario, satisfacción de necesidades básicas y asuntos de salud y consumo donde se producen investigaciones a nivel comunitario sobre problemas medio ambientales y su incidencia sobre sus áreas de interés, requiriéndose experiencia e información para ampliar horizontes, abordar la complejidad y buscar la aplicabilidad donde casi siempre se realizan como una investigación participativa para acercarse aún más a la realidad y lograr la relevancia práctica.

Para el África, la población local comienza a asumir la dirección de las ONG y la investigación pero con poco financiamiento para prioridades debido a las condiciones económicas y ajustes estructurales que llevan a depender de financiamiento internacional. A través de organizaciones ambientales internacionales y organizaciones ambientales extranjeras establecidas en la región y esto para captar fondos del dominio de universidades, siendo sus características esenciales: Los esfuerzos de investigación sesgados hacia los intereses particulares de las ONG, extranjeros que dependen de las necesidades locales, la investigación es rudimentaria concentrada en comunidades específicas con soluciones a corto plazo, por problemas de hambruna las ONG se concentran en soluciones inmediatas, en parte, la investigación ha mejorado en cobertura, complejidad y aplicación general pero su aplicabilidad sigue siendo restringida.

En lo relativo a Latinoamérica y el Caribe, se incrementa la disponibilidad económica para la investigación ambiental, pero a la vez aumenta el riesgo de deterioro de las capacidades de investigación por distorsión de las prioridades, caracterizándose por: El dinero proviene de fundaciones para la investigación, tienen autoridad para determinar cómo se va a usar el dinero de la investigación, la capacidad investigativa se concentra en las universidades, las fundaciones canalizan financiación principalmente hacia las ONG, no todas las ONG tienen la capacidad para emprender una investigación disciplinada y confiable, las firmas consultoras captan fondos sustanciales para evaluación de impacto lo que podría alejar a las universidades.

En el caso de Venezuela existen leyes para regular el ambiente y la conservación, ya desde 1826 con el decreto de Chuquisaca donde se expresaba la necesidad de proteger los Recursos Humanos; posteriormente a mediados del siglo XX, se consideró el ambiente con valor digno de protección jurídica a raíz de la Conferencia de las Naciones Unidas donde se establecieron lineamientos políticos en materia ambiental en 1976 a través de la Ley Orgánica del Ambiente y la Ley Orgánica de Administración Central y el Ministerio del Ambiente y Recursos Renovables.

Entre las características de la normativa ambiental después del año 76 consideraron: Todos los elementos necesarios para la vida como integrantes de un sistema, primacía del

interés colectivo, énfasis en lo preventivo, estrecha vinculación de factores políticos, componentes técnicos regulados, importancia otorgada a normas internacionales.

Posteriormente para 1999 se atribuyó rango Constitucional a la Gestión Ambiental, estableciéndose deberes y derechos de los ciudadanos y obligaciones del estado.

En lo que respecta a los roles de las Universidades Venezolanas en materia ambiental, se observa en términos generales, que existen pocas investigaciones sobre el tema, tomando en cuenta la importancia que reviste. La rigidez de las disciplinas tradicionales no ha contribuido a abordar la materia interdisciplinaria, por lo cual pocas universidades han incorporado en sus programas o cursos estos temas, por lo cual se tienen pocos proyectos dedicados a este aspecto.

En cuanto a la investigación no se le da la importancia que merece para el desarrollo y los cambios en el ámbito ambiental, no son una prioridad, ya que los cambios que se producen inciden en las bases de la institución, principalmente, desde el punto de vista financiero ya que ameritan incorporar equipos adecuados, laboratorios, bibliotecas, empleados, recursos y todo aquello que se requiera para la implementación de programas o proyectos dedicados al tratamiento ambiental.

Esto ha llevado, en muchos casos, a que los programas ambientalistas dependan de investigaciones realizadas por firmas de consultoría financiadas, por entidades internacionales no gubernamentales, por lo que suele ser muy específica para un proyecto en particular, haciendo que sea difícil para un análisis integral a largo plazo, haciendo que tengan lugar fuera de las universidades, específicamente en las ONG ya que a nivel de universidades se hace insuficiente la capacidad de investigación.

En algunas regiones las ONG han dado impulso a la investigación medio-ambiental, sin embargo, los resultados difieren de una región a otra dependiendo si las investigaciones son complejas, si se confía en la investigación, de la experiencia práctica de la comunidad que se incluye y del análisis del medio ambiente

Por su parte la educación ambiental en Venezuela cuenta con bases legales para su ejecución, esta fundamentación jurídica se encuentra en la gestión administrativa del Estado Venezolano expresada en la Constitución Nacional donde indica algunos aspectos



en materia de educación ambiental: El 15 de diciembre de 1999 fue aprobado el nuevo texto constitucional de Venezuela, el cual establece en su Capítulo IX los derechos ambientales de los ciudadanos del país. Además de este articulado, y como un avance a la gran importancia para la promoción de la conciencia ambiental en el país, en el Título III, de los deberes, derechos humanos y garantías, Capítulo VI, referido a los derechos culturales y educativos, el artículo 107 establece “La educación ambiental es obligatoria en los niveles y modalidades del sistema educativo, así como también en la educación ciudadana no formal”.

Aquí se muestra como se establecen pautas normativas para regir las acciones que se deben desarrollar en un contexto educativo y que deben basarse en una conciencia ambiental para lograr el cambio de cultura necesario.

### **Deterioro ambiental y su repercusión en la calidad de vida del ciudadano**

Una de las situaciones que aqueja a la humanidad a nivel mundial en los actuales momentos, corresponde a sus condiciones de vida para lograr un estado saludable de existencia, y uno de los factores determinantes para conseguir una calidad de vida ideal esta representado por las condiciones ambientales conformadas por todos aquellos elementos de la naturaleza que contribuyen a satisfacer las necesidades de los ciudadanos

En este sentido, al hablar de activación de la conciencia colectiva para el desarrollo sostenible del ambiente, es necesario detenerse a conocer el significado del medio ambiente, ya que, la conciencia ambiental es un estudio interdisciplinario, que habla de la tierra y su funcionamiento, así como también, de la forma en que se abordan los problemas y soluciones, tomando en cuenta que cualquier efecto ambiental afecta la vida de los seres vivos, es por ello que, es muy importante entender ¿Cómo funciona la tierra? ¿Cómo se afecta el sustento de la vida? y ¿Cómo se puede reducir el impacto ambiental?

El surgimiento de los problemas socio-ambientales a principios de los setenta condujo, en su momento, a la generación de movimientos ambientalistas, el diseño de políticas y el desarrollo de programas para la calidad medio ambiental, donde se analizó la situación presente y la consecuencia del uso que se le daba a la naturaleza, posteriormente para los

ochenta esta atención disminuyó a nivel de especialistas; hubo muy poco interés por generar teorías lo cual repercutió en las contribuciones que se pudieran hacer, habiendo poca generación literaria al respecto, además, se radicalizó la importancia de los efectos sociales de los accidentes tecnológicos y sus respuestas humanas, se estimuló el interés sociológico por la naturaleza y el papel del riesgo en las sociedades modernas, se agudizaron los problemas ambientales por causa de los humanos creando altos niveles de controversia social sobre actividades reivindicativas.

Para finales de los ochenta y los noventa se centra la atención sobre lo que los humanos le estaban haciendo al entorno, convirtiéndose en un problema social de repercusiones a elevada escala, despertando gran interés que hicieron surgir compromisos públicos, organizaciones medio-ambientales lo cual logró mayor preocupación por la protección medio-ambiental.

Si bien es cierto, la globalización con todo lo que arrastra ha contribuido con el deterioro ambiental, existen puntos de vista que agregan elementos que contribuyen a ello, es el caso de lo planteado por:

Woodgate, G (2002:10) “El aumento de los problemas medioambientales durante las últimas décadas se debió no solo al aumento de la atención prestada por los científicos, los medios y los diseñadores de las políticas, sino también a cambios discernibles de la naturaleza de los problemas”.

Estos problemas, principalmente son derivados de la situación de la basura, contaminación tanto del aire como de las aguas, la pérdida de áreas naturales, lo cual ha venido afectando notablemente a la humanidad, tanto para su bienestar como para la salud, lo cual se ha percibido como el deterioro de la calidad del medio ambiente a partir de la actividad humana.

Ya para este siglo se ve una realidad global como la reducción del ozono, la pérdida de la biodiversidad y en menor medida el cambio climático global, lo cual ha sido significativo para la calidad de vida de la humanidad, es por ello que, la preocupación pública por los problemas ecológicos y los riesgos tecnológicos en las sociedades ha aumentado

considerablemente, a tal punto que se ha institucionalizado en ámbitos como la investigación, política, economía, publicidad, la educación y la vida privada.

A pesar de la realidad observada con relación a la problemática medio ambiente y a la participación de entidades públicas y privadas así como de la sociedad, aun existe la carencia de medidas preventivas en los diversos niveles para conservar los recursos naturales. Se presenta un estilo de vida verde, pero a la vez, se observa una ambivalencia y contradicción para el desarrollo de modos de vida medioambiental más responsable, sin embargo, muchas lecturas y estadísticas de manera general indican que existe una alta y globalmente creciente sensibilización hacia las preocupaciones medioambientales.

Para Woodgate (2002:207). “La conciencia medioambiental, la sensación de estar afectados y las resonancias culturales específicas, solo proporcionan una disposición genérica hacia la acción positiva para el medio- ambiente”.

Es entonces necesario entender los factores adicionales, individuales, grupales y del entorno que intervienen para el estudio en mayor detalle de la situación y así poder aplicar los correctivos idóneos y generar en los individuos una conciencia que vaya en proporción directa a las realidades imperantes y en pro de la preservación medio-ambiente y por ende de la humanidad, a partir de un comportamiento responsable y con conciencia para la sostenibilidad.

Se vive en una era que presenta retos importantes, hay una conciencia en crecimiento que indica la necesidad de hacer una transición cultural en la cual se aprenda a vivir mas sosteniblemente para no degradar los sistemas de sustento de vida, por lo que hay que involucrarse en este cambio en la manera de cómo se ve y se trata a la Tierra, así como a otras especies.

### **Ecología, Ambiente y salud una relación importante**

Los retos principales de la sociedad están relacionados con la sociedad del conocimiento, la información y la incertidumbre ecológica; por tanto, hay que asumir estrategias para ayudar a la optimización de los recursos naturales, donde a su vez se logre una organización tecnológica, para una evolución efectiva.

Tomando lo expresado por Dubric (2008: 66) donde comenta “la situación para esta humanidad es compleja, pues lo que ha hecho el hombre es destruir el patrimonio que la providencia nos otorgó para la vida”... “es claro que este sujeto llamado humano perdió su ética y su moral”.

Es claro que el desarrollo del hombre lo ha conducido, por su afán de ambicionar cada vez mas, a deteriorar su medio sin tomar conciencia del daño propio que se hace y en gran medida el que le hace a la sociedad, llevando a una crisis de dimensiones mundiales, causando deterioros sustanciales en todas las escalas; por tanto los retos de este siglo XXI vienen dados por los cambios que se deben implementar principalmente para las formas nuevas de producir y usar la tecnología como sociedad de la información y el conocimiento.

En lo que respecta a la Ecología Odum y Barrett (2006:2) la definen como “el estudio de la vida en casa, haciendo énfasis en las relaciones de los seres vivos entre sí y con su entorno” ...“ La ecología se ha transformado en una nueva disciplina holística, pues tiene raíces en las ciencias biológica, física y social, por ende, una de las metas de la ecología es relacionar las ciencias naturales con las sociales”.

Por su parte el ecosistema, es la unidad fundamental en torno a la cual se organizan la teoría y la práctica de la ecología, donde los organismos vivos (bióticos) y su ambiente o entorno sin vida (abiótico) están interrelacionados de manera inseparable e interaccionan unos con otros.

Estos organismos bióticos están representados por la población conformada por cualquier grupo de organismos de la misma especie que ocupan un espacio en particular y funcionan como parte de una comunidad biótica, por tanto el problema ecológico no sólo concierne a las relaciones con la naturaleza, sino en la relación entre los seres humanos.

Tomando de Morín y Hulot (2008:109) “La Tierra se marchita, los suelos se desecan, la diversidad de las especies y de los espacios está amenazadas, la capa de ozono agujereada, el clima alterado, los ríos envenenados, la vida sobre la tierra banalizada”, esto indica que hay un planeta en crisis donde agudiza la calidad de vida de los seres humanos y todas las especies vivientes, donde la falta de conciencia ha sobrepasado la lógica de conservación.

Con relación al Ambiente se refiere al entorno que afecta y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o de la sociedad. Comprende el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y en un momento determinado, que influyen en la vida del ser humano y en las generaciones venideras. Es decir, no se trata sólo del espacio en el que se desarrolla la vida, sino que también comprende seres vivos, objetos, agua, suelo, aire y las relaciones entre ellos, así como elementos tan intangibles como la cultura.

A partir de estos planteamientos es que en la actualidad se busca una sociedad mas digna para la calidad de vida, donde existe la obligación de aplicar principios gerenciales y estrategias que permitan la sostenibilidad y procuren la conservación del ambiente, a través de la educación y toma de conciencia en los ciudadanos para lograr un balance entre los riesgos y beneficios de la sociedad y así disminuir la incertidumbre.

Según Guevara (2003: 185) expresa “las interacciones varían con el tiempo y los cambios principales marcan nuevas fases, por tanto, a través de un proceso progresivo y gradual de aprendizaje y ajuste, muchas culturas han adoptado modos sostenibles de interacción con la naturaleza”.

En así como, se debe dar una mirada a los aspectos de cambio y desarrollo para aplicar un sentido racional para el uso del medio y este se puede lograr por medio de políticas educativas que permitan desde el seno de la institución crear los mecanismos que generen la conciencia en los individuos.

La tarea no es fácil, pero tampoco imposible si se comprende con precisión la magnitud del problema, los riesgos y limitaciones, pero también si se tiene la disposición para buscar salidas que favorezcan la conservación y el cuidado del entorno global y la promoción del desarrollo sostenible.

De allí que, desde la perspectiva de la ecología como ciencia se encarga de estudiar los seres vivos, su ambiente y la interacción entre los organismos y su ambiente, es decir se encarga de la complejidad del medio, la precisión del entorno y de la naturaleza.

Por su parte Morin (2008:12) indica que un ecosistema es “el conjunto de los seres vivos en un nicho que construye un sistema que se organiza por si mismo, se da en una

combinación de relaciones entre especies diferentes por asociación y complementariedad así como también por jerarquías que se construyen y regulaciones que se establecen”.

Este concepto implica, que se da una relación entre los seres vivientes de la naturaleza como lo son los vegetales, animales y humanos, dando la idea que los organismos vivos interactúan entre sí en el entorno físico en el que les corresponde desenvolverse.

En función de lo expresado, se puede decir que los ecosistemas incluyen el disfrute de la naturaleza a partir de la preservación de las especies y asumir el impacto del cambio ambiental en su estructura total; en concreto los ecosistemas son el resultado de la suma de las respuestas individuales de los organismos a estímulos recibidos de los elementos del ambiente.

En lo que respecta a la ecología Morin (2008:29) expresa “es importante la conciencia ecológica para: La reintegración de nuestro entorno en nuestra conciencia antropológica y social, la reestructuración ecosistémica de la idea de naturaleza y para la aportación descriptiva de la biosfera a nuestra conciencia planetaria.

Todo esto, hace que se retomen los conceptos básicos para lograr la interacción retroactiva y así desarrollar armónicamente un sistema organizado como el ecosistema, es por ello que, ante un problema ecológico es obligatorio plantearse la reestructuración de la vida y la sociedad humana.

Actualmente existe la degradación ambiental la cual se ha incrementado de forma significativa, llevando a un evidente deterioro de la calidad de vida, con un alto índice de contaminación de toda índole, reducción de espacios verdes, mal manejo de la basura, carencia de servicios públicos, entre otros. Todo esto representa un gran reto para las instituciones gubernamentales y para la sociedad en general, al impulsar a través de los medios necesarios y principalmente de la educación, la efectiva defensa del ecosistema.

Existe una condición en búsqueda del equilibrio perdido entre el hombre y la naturaleza convirtiéndose en un desafío ecológico entre la explotación excesiva de sus recursos y la alteración de su pureza y belleza, lo cual exige una profunda modificación de los valores

actuales que permitan reconocer que los seres humanos comparten un destino común con la naturaleza.

De acuerdo a Maldonado (1999:12) “de un día a otro la cuestión ambiental pasa a ser un argumento que se puede usufructuar públicamente, donde la mecánica de las modas se hace sentir en seguida”. En este planteamiento se deja ver que la cuestión del manejo del medio ambiente tiene una connotación mucho mas profunda que una simple “moda” de la cual se pudiera hablar de protagonismo o intereses económicos, es decir, que comprende esencialmente ocuparse de manera continua de un problema que atañe y afecta a todos.

La actual degradación ambiental constituye una amenaza para el destino de la humanidad, sin embargo si se logra cambiar esto, se debe orientar hacia una conciencia de acciones que se desarrollen a nivel de políticas nacionales, sociales y a escala de la vida cotidiana de los individuos.

Eder (1998: 27) describió “sabemos lo que debemos hacer, pero no lo hacemos” entonces ¿que ocurre? ¿Porque sabiendo lo que tenemos en nuestra ecología, los beneficios que nos brinda y aun mas el daño que le estamos haciendo, teniendo el conocimiento de cómo evitar su deterioro no lo hacemos?

Lamentablemente se continúan las mismas acciones que conducen al actual estado sin conciencia ecológica, a pesar de que ha habido un impulso a nivel mundial para el nacimiento de una conciencia ecológica y para mantener viva la atención publica. Se debe ahondar más en este tema no solo para tratarlo, divulgarlo y fomentar su importancia, sino también con la creación de programas más activos a todos los niveles de las instituciones.

Se puede decir que se está ante la presencia de un riesgo amenazante de la supervivencia de la especie a nivel planetario, por tanto, debe corresponder una reflexión responsable referente al riesgo que se presenta en esta época y que tiene implicaciones a futuro de no tomar medidas adecuadas en tiempo y espacio y sobre todo pensadas globalmente.

### **Panorama del Deterioro Ambiental ante las realidades del Entorno**

Pretender explicar las razones por las cuales se ha dado el deterioro ambiental resulta bastante complejo porque existen múltiples aspectos que han de tomarse en cuenta para

no solo entender las cuotas de responsabilidades de los agentes que en él participan sino también identificar de qué manera la evolución del hombre ha incidido en esa responsabilidad.

Se debe entender que muy probablemente el deterioro ambiental era un deterioro que tarde o temprano se iba a dar especialmente porque uno de los agentes que interactúa en él, es el hombre con una serie de características diferenciales que lo alejan de manera directa e inevitable de ese equilibrio natural perfecto.

La evolución y el crecimiento de las sociedades es una de las razones fundamentales que trajo consigo el proceso de deterioro ambiental. Cuando el hombre era nómada y vivía de la caza, pesca y recolección su desplazamiento obedecía al ciclo de vida de los recursos que podía obtener donde se encontraba; finalmente al agotarse ese recurso, el hombre se veía obligado a trasladarse a otra zona dándole tiempo a ese ecosistema donde temporalmente se asentó a reproducirse y a equilibrarse nuevamente, sin embargo, con el paso del tiempo y el surgimiento de las comunidades, el hombre debió adaptarse a la realidad del entorno en el cual vivía y especialmente a encontrar la forma de autoabastecerse de esos recursos que podía encontrar. Esto, trajo consigo el desarrollo de múltiples actividades que de una u otra manera abastecían al hombre pero no dejaban de erosionar, si bien la erosión era casi mínima e imperceptible.

Ahora bien, al no encontrarse cien por ciento abastecido debido a condiciones climáticas, de suelo, de fenómenos climatológicos y de crecimiento poblacional, el hombre se vio obligado a diseñar y gestionar nuevas formas de consumo donde una de ellas fue sin lugar a dudas el intercambio. A fin de hacer más competitivo y efectivo ese proceso de intercambio la transformación de zonas como suelos para la construcción de rutas, el uso de recursos para la construcción de caravanas, rutas comerciales y mercaderías, esto, conjuntamente con todo lo que fue el desarrollo del transporte terrestre y las técnicas de cultivo y de riego representaron una alteración de la zona, indiscutiblemente.

Posteriormente a eso, con el proceso de la revolución industrial la transformación social, económica y tecnológica donde la economía rural pasa a una economía urbana, mecanizada



y masiva, llevó a los países a hacer uso indiscriminado de todos aquellos procesos que permitieran el crecimiento indetenido de esas industrias; especialmente se debe tomar en consideración que la mano de obra, y el uso de tracción animal fue sustituido por maquinaria de fabricación industrial y el perfeccionamiento del transporte y la comunicación. Evidentemente con ello la exploración y explotación energética, la emisión de agentes contaminantes, los procesos químicos y el desplazamiento de personas hacia las zonas ahora conocidas como zonas urbanas representó el surgimiento de situaciones como el hacinamiento, el abandono de zonas boscosas, la complejidad del mercado y la diversificación de las actividades económicas.

De la mano de la revolución industrial se da el perfeccionamiento de la globalización lo cual trajo con ella el surgimiento del comercio internacional. Esta interacción entre países y agentes de mercado representó el surgimiento de empresas transnacionales, la búsqueda, ubicación, exploración y explotación de recursos energéticos y recursos tanto renovables como no renovables a nivel mundial y la comercialización de marcas y productos originados de un mercado cada vez más exigente y competitivo. Con todo esto, los procesos de urbanismo se desarrollaron de manera indiscriminada, la ubicación de industrias en zonas estratégicas lejos de ser una decisión correcta representó el surgimiento de un riesgo para el equilibrio ecológico y la indefectible continuidad de las migraciones.

A partir de estos planteamientos se podría decir que, las razones que han conducido al deterioro ambiental pueden considerarse económicas, tecnológicas y culturales. La económica en la búsqueda de alternativas de producción y consumo, el desarrollo de estrategias de comercialización y el surgimiento de las grandes industrias, la habilitación de los espacios y la adaptación de la realidad de la sociedad de consumo representó el cambio profundo y de raíz del comportamiento ambiental.

Cuando se hace referencia a las razones tecnológicas se debe hablar acerca del mercado energético, que desde el descubrimiento del petróleo, su explotación, la instalación de empresas transnacionales; conjuntamente con la explotación de minerales y el desarrollo de la energía nuclear ha traído consigo la contaminación del agua, el aire, la absorción de

agentes químicos por parte de la tierra y desastres nucleares, los cuales traen como consecuencia erosión y envenenamiento de los suelos y los recursos acuíferos.

Si se toma en cuenta que el hombre consume los recursos que provienen de la tierra, no es de extrañar que exista un alto porcentaje de población afectada con enfermedades dérmicas, patologías cardiopulmonares y malformaciones congénitas debido a procesos de intoxicación por la contaminación, aún así, la reducción de los agentes contaminantes no ha sido a niveles que pudiesen expresarse como niveles de desarrollo sustentable.

El crecimiento tecnológico guarda una especial relación con el efecto invernadero, la tecnología emana cantidades ilimitadas de energía y calor, lo cual ha traído consigo un fenómeno en la atmósfera que lleva a retener mayores cantidades de altas temperaturas y como consecuencia se observa que, por ejemplo en caso de países cuatriestacionarios, las estaciones se han acortado, el invierno cuenta con temperaturas desmedidas, olas de frío o calor aparecen modificando el clima, las lluvias ácidas y fenómenos de altos niveles de calor. Observado esto de cerca se conocen situaciones como el deshielo polar que hace que suban los niveles del mar invadiendo zonas de agua dulce atentando contra la vida de las especies y alterando el proceso migratorio y reproductivo.

Finalmente, lo que ha traído consigo mayor deterioro ambiental es el factor cultural; en el mundo actual no existe la cultura de conservación porque existe un error de interpretación en cuanto al tema ambiental. A su vez, los hábitos de uso y consumo de los recursos naturales no forman parte de la cultura del hombre. El uso de telefonía celular sin ningún tipo de protección, el manejo de tecnología sin consciencia, la contaminación sónica, el hacinamiento, el acaparamiento de bienes de consumo, la caza sin control, la comercialización de especies exóticas, el uso de productos no ecológicos por la marca sin solicitar información acerca de cuál ha sido el proceso de fabricación ha dañado el ecosistema y por tanto afecta al ambiente directamente.

A la especie humana se le ha hecho difícil vivir en armonía con el planeta, la gran interacción entre el hombre y el sistema natural, son los grandes problemas medioambientales de hoy, donde ninguna especie excepto el hombre, ha conseguido modificar tan substancialmente, en tan poco tiempo, las características propias del planeta.

## **Reflexiones Finales**

Durante mucho tiempo el término ambiente fue relacionado de manera directa y exclusiva con aspectos propios de la flora y la fauna, de hecho, en la actualidad no es extraño observar como la interpretación general de la sociedad es precisamente ver el ambiente con la conservación de los árboles, el agua o la protección de los animales, sin embargo, para poder entender el ambiente primeramente se requiere valorar a los seres vivientes y las relaciones entre sí y de estas con el medio para lograr su equilibrio y estabilidad.

Analizando lo anterior, sirve para confirmar que los procesos de desequilibrio e inestabilidad del ecosistema tienen que ver directamente con acciones de agentes externos los cuales en numerosas ocasiones ni siquiera pertenecen al sitio donde se está dando la situación. Esto, trae consigo no solo la destrucción del ecosistema sino la eliminación sistemática de especies vivientes obligando al mismo a ubicar nuevas formas de equilibrio que efectivamente irán generando destrucción y transformación de otros.

El hombre como parte del ecosistema podría considerarse la única especie que puede o ha aprendido a acondicionar de manera artificial su tolerancia y capacidad de adaptación al ambiente ya que debido a su cualidad racional ha logrado enlazar formas de hacer uso de recursos diversos y heterogéneos a fin de lograr la subsistencia, sin embargo, se debe entender que esto lo ha conseguido haciendo uso de recursos y materias propias de un sitio o ecosistema y que, cuando lo hace de manera indiscriminada puede generar un desequilibrio.

Bifani (2007: 33) quien observaba al medio ambiente desde un punto de vista social con la relación del hombre con la naturaleza como fenómeno. Su percepción de la misma era que... “la relación hombre- medio ambiente es, antes que nada, una relación utilitaria, que implica una interacción recíproca entre ambas entidades” ... Su planteamiento llega al punto de hacer ver que la naturaleza necesita del hombre y viceversa y que solamente puede ser el individuo como ser racional aquél capaz de transformarla para que la misma cumpla su función. Como se puede observar es un planteamiento con un direccionamiento económico casi de manera exclusiva.

El ambiente se presenta como el entorno necesario para la vida y relacionan directamente al hombre desde la perspectiva de que es el ambiente es una fuente de recursos naturales que proporciona materias primas y energías necesarias para la vida y el desarrollo; es un soporte de actividades ya que conjuga un conjunto de actividades desarrolladas pero es también un receptor de afluentes porque recibe todo el conjunto de emisiones, vertidos, residuos y otros agentes provenientes directamente de la acción del hombre. La problemática inicial es que cuando se hace referencia a los recursos, aun existiendo los recursos renovables y los no renovables, los primeros no son suficientes o no provienen todos de la naturaleza.

Es así que, el ambiente trasciende al mundo de la ciencia, se va al entorno exterior, donde se encuentran una serie de aspectos que le dan forma a su existencia y que lo determinan, que abre canales para permitir la articulación entre las realidades y el individuo para lograr la integración en un contexto social

Esta reconstrucción social, desde la óptica de la educación, pretende que los planteamientos hechos como soporte de representación de grupos sean considerados contenidos susceptibles de ser abordados en las aulas para contribuir con el logro de tener ciudadanos informados y formados, capaces de transformar la formación en aprendizaje para que actúen en defensa de su entorno.

Hoy la humanidad se enfrenta ante una profunda crisis mundial que abarca todos los campos y hacen que sea compleja, afectando a todos los ámbitos de la vida como lo son: la salud, economía, tecnología, política, las relaciones interpersonales y la calidad del medio ambiente, lo que ha hecho que se esté ante una circunstancia amenazadora que atenta contra la humanidad, de ahí la importancia de hacer sostenible la conservación del ambiente para evitar que se produzca una degradación que podría ser fatal para la calidad de vida de la humanidad y es aquí donde el sistema educativo debe tener una posición protagónica al contribuir con un proceso que, sumado a las prácticas gubernamentales a través de las leyes y normas, delimiten el deber ser para que el ser actúe de acuerdo a principios conservacionistas y por ende con una posición ética.

Hay que hacer un diagnóstico de la realidad de manera objetiva, actuando sobre ella éticamente para planificar las acciones a seguir y evaluar los resultados de los cuales se debe dar cuenta a la sociedad, se debe buscar la unidad planetaria en la diversidad respetando al otro, desarrollando una ética de solidaridad y comprensión que permitan enseñar a los individuos a ser seres conscientes ante su planeta.

El interés que surge por la educación ambiental parte desde un escenario algo complicado, donde el desarrollo económico, tecnológico y social convergen en torno al ambiente y la facultad que se tiene para satisfacer las necesidades de la humanidad y que en gran medida repercute en las condiciones para lograr una sostenibilidad en el tiempo, ocasionando la globalidad de la problemática.

Esto implica que debe haber un proceso de cambio constante en el cual deben considerarse todas las variables intervinientes y la utilización adecuada de los recursos, para organizar de forma oportuna que asegure un nivel de desarrollo acorde con la realidad y en proporción directa a la preservación y desarrollo medio-ambiental; siendo suficientemente flexible y sabio para no sacar sus sistemas de soporte físicos o sociales.

### **Referencias Bibliográficas**

BIFANI, PAOLO (2007). "Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. Ensayos y Documentos": Editorial Universitaria. Universidad de Guadalajara. México.

CORTÉS, MORATÓ J. Y MARTINEZ, RIU A. (1996). "Diccionario de Filosofía. Editorial Herder S.A. Barcelona, España.

DUBRIC, H. (2008). "Crisis y Futuro". Editorial Ignaka C.A. Caracas. Venezuela.

EDER, KLAUS (1988). "Die Vergesellschaftung der Natur", Suhrkamp. Frankfurt.

FOURNIER, LUIS (1983). "Recursos Naturales". Segunda Edición. Editorial EUNED San José Costa Rica.

GUEVARA, EDILBERTO (2003). "El Hombre y su Ambiente, Contaminación y Conservación Ambiental". Editado por publicaciones Universidad de Carabobo. Venezuela.

GUEVARA, EDILBERTO (2000). "Ética y Educación Ambiental." Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.

GUILLEN, MANUEL (2006). "Ética en las Organizaciones." Editorial Prentice Hall. Madrid España.

JIMÉNEZ, LUIS (1996). "Desarrollo Sostenible y Economía Ecológica." Editorial Síntesis, serie actualidad. España.

LEFF, ENRIQUE (2006). "Aventuras de la Epistemología Ambiental. De la articulación de las Ciencias al Diálogo de Saberes." Siglo XXI Editores. México.

MALDONADO, TOMÁS (1999). "Hacia una Racionalidad Ecológica." Editorial Infinito. Buenos Aires – Argentina

MÁRQUEZ, RAFAEL Y LIZANA, MIGUEL (2002). "Conservación de los Anfibios y Reptiles españoles." Atlas y libro rojo de los anfibios y reptiles de España. Cap.IV Dirección general de Conservación de la Naturaleza (MMA)-Asociación Herpetológica. Madrid, España:

MARTÍNEZ, MIGUEL (1999). "Conferencia Plenaria en el Seminario ¿El fin de la Ciencia?" Universidad del Zulia, Maracaibo.

MELÉ, DOMÉNEC (1997). "Ética en la Dirección de Empresas." Ediciones Folio. Barcelona España.

MILLER, TYLER (2007). "Ciencia Ambiental. Desarrollo Sostenible. Un enfoque integral" Octava edición. Editorial Cengage Learning. México

MORIN EDGAR Y HULOT NICOLAS (2008). "El año I de la Era Ecológica." Editorial Paidós. Barcelona España.

ODUM, EUGENE Y BANETT GARY (2006). "Fundamentos de ecología". Editorial Cengage Learning S.A. Mexico.

WOODGATE, G. (2002). "Sociología del Medio Ambiente. Una Perspectiva Internacional." Mc. Graw Hill. Madrid.

---

## LA FALTA DE RESPONSABILIDAD DE LAS INSTITUCIONES: ¿QUIÉN SE ENCARGA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE GENERAN LAS GRANDES CORPORACIONES?

---

Edmundo Cordero  
Universidad de Los Andes, Venezuela  
edmundocorderous@yahoo.com

### RESUMEN

El presente escrito está basado en el análisis del artículo *“The institutionalisation of unaccountability: Loading the of Corporate Social Responsibility discourse”*, La institucionalización de la falta de responsabilidad: encargados del discurso de Responsabilidad Social Corporativa publicado en la revista Elsevier (2011), en el cual los investigadores Archel, Husillos y Spense, generan un estudio empírico en profundidad referente a la responsabilidad social corporativa y su forma de instrumentación en España. El trabajo de Bourdieu es considerado y a la vez utilizado por los investigadores con el fin de proporcionar teoría institucional con una dimensión más crítica en materia de responsabilidad social corporativa.

**Palabras clave:** Responsabilidad, responsabilidad social, corporaciones, institucionalización, encargado.

---

**THE LACK OF RESPONSIBILITY OF THE INSTITUTIONS: WHO IS IN  
CHARGE OF THE INSTITUTIONALIZATION OF THE SOCIAL  
RESPONSIBILITY GENERATED BY THE BIG CORPORATIONS?**

---

Edmundo Cordero  
Universidad de Los Andes, Venezuela  
edmundocorderous@yahoo.com

**SUMMARY**

This letter is based on the analysis of the article, "The Institutionalisation of unaccountability: Loading the dice of Corporate Social Responsibility discourse" published in Elsevier (2011), in which Archel, Spindles and Spense, researchers generate an empirical study in depth concerning corporate social responsibility and its way of implementation in Spain. Bourdieu's work is considered and the time used by researchers in order to provide institutional theory with a critical dimension in corporate social responsibility.

**Keywords:** Responsibility, socialresponsibility, corporations, institutionalization, manager.



La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

## **Introducción**

Nunca en la historia de la humanidad hemos creado tanta riqueza y, sin embargo nunca la pobreza ha llegado a los niveles actuales. Las contribuciones de las empresas y corporaciones deben enfocarse hacia el desarrollo sostenible. En los distintos niveles de desarrollo de países, el alcance y significado de responsabilidad social empresarial (RSE), implica compromiso y acciones diferentes. (Páez, 157: 2010).

Desde principios del siglo XXI, surgen iniciativas de adopción por parte del gobierno español de la responsabilidad social, como posible solución a la crisis que se vive en el país y en otros del continente europeo y como garante de un modelo empresarial que genere desarrollo sostenible en las organizaciones. Las iniciativas en un primer plano provenían del sector privado, manifiestas en las grandes corporaciones quienes hacían eco de la aplicación de la responsabilidad social en sus informes financieros anuales, observándose destellos de su aplicación solo en materia de carácter ambiental y por ello acción parcial reguladora por parte del estado.

No es hasta el año 2004, cuando el partido socialista español obtiene la victoria en las elecciones y en la búsqueda de equilibrio, competitividad y desarrollo sostenible de las empresas, estimula la práctica de la RSE, retomando un discurso normativo y considerando la consulta de las partes interesadas o grupos de diversos sectores que hacen vida participativa en la economía española.

Es así como en el 2005, considerando el espíritu de los procesos de consulta se inician y se convocan como participantes del consenso a entes del sector público, empresas que cotizan en la bolsa de valores, los industriales, los sindicatos, las ONG, la academia—universidades, medios de comunicación, y una figura institucional interesante, los fondos de investigación ética.

En consenso, se generan tres foros, el primero un foro experto, el segundo la subcomisión parlamentaria y el tercero la mesa de dialogo social, permitiendo así contrastar la postura inicial del partido socialista español con las reacciones vistas en los participantes de los foros. El estudio empírico pretendía, la búsqueda del análisis de la institucionalización

del discurso de la RSE, empleando para ello distintas técnicas como lo fueron la entrevista y la revisión documental obteniéndose así resultado que bien vale la pena considerar.

### **La institucionalización de la responsabilidad social corporativa**

Durante la última década, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha sido definida, por primera vez, como un concepto por el cual las empresas deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y el medio ambiente más limpio, justo donde todos sean favorecidos. Segundo lugar, como un proceso mediante el cual las empresas a gestionar sus relaciones con las partes interesadas. Hoy en día, la (RSE) se ha convertido en un tema prioritario en las agendas de los gobiernos. Esto ha cambiado la capacidad de actuar y el impacto en las cuestiones sociales y ambientales en su relación con las empresas, sino que también ha afectado el marco en el que las políticas públicas de (RSE) están siendo diseñadas: Los gobiernos están incorporando estrategias de múltiples partes interesadas, este artículo analiza las políticas públicas de (RSE) en las democracias avanzadas de Europa, y proporciona las claves explicativas de cómo han entendido los gobiernos, diseñado y puesto en práctica sus políticas públicas de (RSE) y el análisis, ha supuesto la clasificación de las políticas teniendo en cuenta el actor al que se abordaron las políticas de los gobiernos. Este enfoque para el análisis de las políticas públicas de (RSE) en la Unión Europeafue necesario que 15 países estudiaran las líneas coincidentes de acción entre los diferentes países analizados, permitiendo proponer aspectos ideales tales como:

- Asociación para trabajar juntos, negocios y comunidad.
- Sustentar necesidades y Ciudadanía,
- Ágora (Centro de comercio cultural), es decir tomar en cuenta los valores de la población con la cual se ésta estableciendo una relación.

La principal contribución de este escrito, es proponer un marco razonado para analizar las políticas públicas en materia de RSE, que ofrecen una perspectiva sobre las relaciones entre los gobiernos, las empresas y las partes interesadas de la sociedad civil, y permitirá incorporar el análisis de las políticas públicas de RSE en un enfoque más amplio centrado en la gobernanza social.

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

Este documento está basado en la realización de un estudio empírico en profundidad que parte de la iniciativa del gobierno español para institucionalizar la responsabilidad social corporativa en España. A efectos de llevar a cabo el estudio, se generaron tres foros con diversos grupos que hacen vida activa en los ámbitos social-económico cultural en España tanto del sector público como privado, de los cuales se obtuvieron informes que darían a conocer una perspectiva real de la forma, concienciación y aplicación de la responsabilidad social corporativa, y más interesante aun, resultados que serán contrastados con puntos de vistas recabados de los miembros de los foros, producto de la aplicación de una serie de entrevistas. Un aspecto relevante que resulto de dicho estudio, fue la pluralidad discursiva aplicada por los miembros de los foros, visualizándose así un discurso dominante y otro hereje, influenciados enormemente por las relaciones de poder.

Como antecedentes de dicho estudio el gobierno español consideró inicialmente las actividades llevadas a cabo por las naciones unidas en materia de responsabilidad social, las cumbres de Rio (1992) y de Johannesburgo (2002), visualizándose en un primer plano la importancia del desarrollo sostenible y el equilibrio económico en España y el valor de tratar aspectos relacionados con lo social y lo ambiental; todo ello atendiendo al discurso prevaleciente para la época referente a responsabilidad social corporativa, aunado a la importancia del libro verde (2001), como referente pleno en el discurso.

Para el 2001 eran pocas las iniciativas en materia de responsabilidad social en España, las iniciativas existentes para el momento provenían del sector privado, y tenían un carácter de regulación parcial en razón de la obligatoriedad por parte del estado, atendiendo a la naturaleza de los informes que contemplaban de manera superficial los aspectos ambientales y se enfocaban más que todo a emitirse información de carácter financiero.

Entre 1995 y 2005, algunas compañías se formaron bajo el contexto de aplicar la responsabilidad social empresarial, buscando con ello la difusión de modelos que serian aplicables a lo largo de la vida útil de la empresa. En el 2002, el para el momento el opositor partido socialista propone un proyecto de ley el 10 de mayo de 2002 referente a la responsabilidad social empresarial, refiriéndose de forma obligatoria la presentación de un

balance general social, proyecto motivado por la búsqueda de equilibrio en cuanto a competitividad, cohesión, utilidad y desarrollo sostenible de las organizaciones.

En el 2004 el partido socialista español obtiene la victoria electoral y retoma el discurso normativo en materia de responsabilidad social empresarial, considerando para ese momento la consulta de las partes interesadas o grupos de interés, con miras a estimular la RSE, en pro de un comportamiento sostenible como espíritu del proceso de la mencionada consulta. La postura inicial del partido socialista se contrasta con los resultados que se obtienen de tres foros: el foro experto, la subcomisión parlamentaria y la mesa de diálogo social, vislumbrándose en los resultados de los foros una postura de voluntariado total en la aplicación de la RSE y una postura de divulgación obligatoria en materia de información social y desempeño ambiental por parte del gobierno.

Es así como en el año 2004 se inicia el proceso de consulta con la creación de un foro de expertos (FE) el primero de tres foros, presidido por el ministerio del trabajo y asuntos sociales de España con la participación de un grupo de organizaciones entre las que destacan: empresas que cotizan en la bolsa de valores, industriales, la administración pública, representantes del gobierno, ONG, academia, investigadores universitarios, los medios de comunicación y los fondos de inversión ética.

El foro experto genera el debate en materia de RSE y el mismo se centra en la propuesta de su promoción, observándose como grandes ausentes al foro a los sindicatos y la asociación empleadora; en dicho foro se dieron seis sesiones que contemplaron los aspectos siguientes: sesiones 1,2 y 3, definición alcance de la RSC, sesión 4 el papel de la política pública en el desarrollo de informes de RSE, sesión 5 campañas de expansión de la práctica de la RSE y en la sesión 6 informe final del FE.

El FE, propone la creación del Consejo Estatal de RSE como ente asesor y consultor permanente del gobierno español y a su vez recomienda la incorporación de los sindicatos y las asociaciones patronales a los foros en materia de RSE.

El segundo foro la subcomisión parlamentaria (SP) fue creada de forma paralela por el parlamento español, su fin específico es el estudio de las tendencias de aplicación de la RSE, y una vez que tenga una panorámica de la realidad en la materia de RS, desarrollaría

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

medidas que estimulen la RSE en el contexto español. Fue conformada por expertos del sector público, consultores, grandes empresas, organizaciones de empleadores y sindicatos, ONG, medios de comunicación entre otros.

La subcomisión concluyó a mediados del 2006, desarrollando un informe donde se establecieron aspectos tales como: definición de RSE, sus alcances, principios, actores, a su vez concluyó sobre el propósito del estudio cuya naturaleza fue el conocer las tendencias en materia de RSE y así definir medidas adecuadas para su estímulo. En tal sentido propuso unos principios generales en materia de RSE y una serie de recomendaciones entre las que destaca la creación del consejo permanente de diálogo entre los diferentes grupos de interés, además de considerar que los grupos de empresas más privilegiados deben tener participación en el consejo permanente.

El tercer foro denominado la mesa redonda del diálogo social, se reúne por primera vez en marzo de 2007 y el mismo fue conformado por representantes del gobierno, la asociación de empresarios más influyente del país, los dos sindicatos más grandes de España que no habían participado en el FE. Su trabajo culminó el 17 de diciembre de 2007, fecha en la cual se publicó su reporte en el que se generaron los señalamientos siguientes: en primer término se definieron los objetivos y principios que deben regir la RSE en España, seguido por una serie de propuestas que permitan ampliar el grado de acción de la RSE y por último que se genere compromiso del ministerio del trabajo y asuntos sociales en la creación del consejo de estado.

El análisis de la institucionalización del discurso de la RSC en España, requirió de la aplicación de técnicas investigativas de reconocida aplicación tales como la revisión documental, cuya fuente de información fueron los informes emanados por los tres foros y las entrevistas aplicadas a los diversos actores que conformaron los foros, generándose así el entrelazamiento de ambas técnicas y de esta manera poder entender los enfoques adoptados por los actores en materia de RSE.

En cuanto a los resultados observados de la contrastación de los informes producto de los tres foros de expertos, se pudo inferir de acuerdo a los mismos la existencia de tres aspectos muy importantes: el primero, existen concepciones diferentes de RSE adoptadas

por los tres foros; el segundo, se generaron conflictos y alianzas por partes de los actores durante el proceso, y tercero, se determinaron asimetría de poder existentes entre los diferentes grupos.

En relación a las entrevistas, fueron aplicadas en dos etapas: la primera etapa en el año 2008 buscándose inicialmente confiabilidad de la información y la segunda etapa en el 2010, buscándose profundidad del tema en estudio. A través de las entrevistas se reafirma el desacoplamiento discursivo observado en los informes de los foros, y se determina inclinación de parte de algunos actores por el discurso hereje, a diferencia de lo que se pensaba que los actores se inclinaban por un rotundo discurso de carácter dominante.

La heterogeneidad del discurso tenía aspectos diferenciadores marcados entre el uno y el otro, en el discurso dominante se hace énfasis en que la RSE debe ser aplicada de forma voluntaria mas no de forma regulada como lo plantea el discurso hereje. En el discurso dominante se identifican las ventajas competitivas para un criterio de gestión responsable, la maximización de la riqueza de los accionistas como el objeto básico de la reproducción económica, y la sostenibilidad como una oportunidad más que como una amenaza para las empresas; por el contrario en el discurso hereje se hace énfasis en temas de carácter social y ambiental, se considera que existe desigualdad en la distribución de la riqueza, a su vez intereses de alianzas de poder político con el económico dominante, la necesidad de una nueva cultura de dialogo el dialogo civil, violación a los derechos humanos, destrucción del medio ambiente y lo mas importante la propuesta de un marco regulador que limite el poder de los interés delos grupos dominantes.

Es evidente el desacoplamiento discursivo resultado de los tres foros y reafirmados con los resultados de las entrevistas aplicadas a los actores o grupos de interés de la colectividad española, por lo tanto es necesario el consenso discursivo que permita la tregua ente el discurso hereje y el dominante y para ello es determinante la intervención del consejo estatal de RSE.

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

### **PIERRE BOURDIEU, el dominante, el discurso hereje y el discurso de salida**

La eficacia simbólica de las palabras sólo se ejerce en la medida en que quienes la experimentan reconocen que quien la ejerce está autorizado para ejercerla. O, lo que viene a ser lo mismo, olvidándola e ignorándola: simplemente sometiéndose a ella, como si, por el reconocimiento tácito que se le concede, se hubiera contribuido a fundarla. (Bourdieu, 2001:77).

El trabajo de Bourdieu es considerado y la vez utilizado por los investigadores Archel, Husillos y Spense (2011), con el fin de proporcionar una teoría institucional con una dimensión crítica en materia de responsabilidad social corporativa. Al respecto, el estudio determina que tanto en los resultados obtenidos de los informes de los tres foros y luego de las entrevistas aplicadas a los representantes de entes públicos y privados que hacen vida económica-social en España, existe un desacoplamiento discursivo en su forma de ver y aplicar la responsabilidad social corporativa.

Al respecto, se puede decir que existen diferencias marcadas observándose aspectos que demarcan un discurso dominante y otro hereje que vale bien la pena resaltar en el siguiente cuadro comparativo.

Cuadro Nº 1. Diferencias discurso dominante vs hereje

	<b>Discurso Dominante</b>	<b>Discurso Hereje</b>
1	Naturaleza voluntaria de la RSE	Regulación a través de la norma de la RSE.
2	Da importancia a la identificación de las ventajas competitivas de las organizaciones para la definición de criterios de gestión socialmente responsables.	Énfasis en los problemas ambientales y en los problemas sociales (violación de derechos humanos).
3	Maximización de la riqueza de los accionistas como objetivo básico de la reproducción económica.	Distribución desigual de la riqueza, observándose intereses de alianzas de poder en lo político con lo económico dominante.
4	Sostenibilidad como una oportunidad	

		Interés de alianza de poder político con el económico dominante
--	--	---

**Fuente:** Archel, Husillos y Spense (2011)

Todos estos elementos contemplados en el cuadro anterior, conducen a generar un equilibrio discursivo producto de los informes y encuestas aplicadas a los grupos de interés, que luego se traduce en un discurso de salida, el cual es necesario para la conceptualización, adopción, asimilación y posible puesta en marcha de la RSC, y que tendrá vigencia en la medida que las partes así lo consideren.

### **El discurso salida**

El discurso puede ser caracterizado como dominante, no necesariamente porque está obligado a ganar la lucha discursiva, pero en virtud del hecho de que "tiende a imponer los hábitos es un término bourdieusiano refiriéndose al histórico-social de un actor condicionado. Más específicamente, el habitus de un actor puede ser considerado como sus disposiciones, incluidas sus prejuicios, ideologías y, muy importante para el campo análisis, su sentido de dónde se encuentren en el espacio social y qué acciones son posibles como resultado. (Archel, Husillos y Spense, 2011).

El discurso de salida viene dado por una postura tregua, en un momento donde los actores de los diversos sectores de la sociedad española le acreditan a la postura dominante la base del discurso prevaleciente como equilibrio entre dos discursivas con visiones opuestas, que de mantenerse bajo su naturaleza que dio pie a la alocución, dificultaría y hasta entorpecería el acuerdo entre las dos posturas ideológicas y la posible admisión y aplicación de un proceder socialmente responsable.

Por lo tanto, para garantizar la confianza discursiva y por lo tanto la aceptación y permanencia del discurso de salida, nace producto de la recomendación unánime de los tres foros, la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social, el cual serviría de tribuna permanente de dialogo entre los diferentes grupos de interés, considerándose así la premisa de que los grupos de empresas más privilegiados deben tener posición privilegiada en el consejo permanente.



La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

### **Camino a la creación del consejo estatal de responsabilidad social**

El Consejo Estatal de RSE se puso en marcha con el objetivo de ser un foro permanente para el debate sobre la RSE en España. Los foros ampliamente recomendaron, que el consejo adopte una estructura cuadripartita compuesta por empresas, sindicatos, administraciones públicas y otras organizaciones. (Archel, Husillos y Spense, 2011).

Las iniciativas en materia de RSE requieren necesariamente de la participación protagónica del estado, y es así como para el modelo español, se instaura el consejo estatal de responsabilidad social empresarial a través de un decreto real Nº 2221/2008 de fecha 15 de febrero de 2008, el cual sustenta sus bases de creación, en las propuestas generadas, tanto por el FE y por la subcomisión parlamentaria, quienes fueron ejes esenciales para la conformación del organismo y luego posteriormente vislumbrados en el tercer foro el denominado mesa redonda.

Ahora bien, es de importancia relevante el conocer aspectos tanto del foro experto, de la subcomisión parlamentaria y de la mesa redonda, quienes determinan a través de sus diferentes informes, las bases medulares de confirmación del consejo estatal de responsabilidad social empresarial, organismo este que desde su creación, permitiría el encuentro de los grupos de interés, manteniéndose entre ellos un dialogo multilateral permanente en materia de RSE.

La discursiva observada en los informes proporcionados por los foros, evidenciaba la necesidad del consejo, y más aún la necesidad de un equilibrio discursivo entre los actores o grupos de interés que permitieran así la conceptualización, aplicación y puesta en marcha de políticas en materia de RSE, de esta forma el consejo cumpliría el cometido para el cual fue creado.

En razón de lo anteriormente señalado, se hace necesario hacer una retrospectiva en cuanto a la creación del consejo de responsabilidad social empresarial basada en los resultados obtenidos de los tres informes emanados por el FE, la subcomisión parlamentaria y la mesa redonda.

### **El Foro De Expertos (FE)**

El Informe de RSE es la parte más visible y sistematizada de un sistema de información en RSE. Entendido así, el informe de RSE es un documento que se hace público y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestra el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un período de tiempo determinado. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar de forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada. (Informe foro de expertos, 2008).

El foro experto en su informe, resalta toda una gama de aspectos de carácter de importante que van más allá de unas simples conclusiones, pero siempre teniendo presente la ausencia de dos actores principales como son los sindicatos y el sector empleador español. Entre los aspectos a considerar del informe se debe hacer referencia a los siguientes: la responsabilidad social no debe ser un concepto de carácter exclusivo asumido solo por las grandes corporaciones que cotizan en la bolsa de valores, también debe ser adoptado por las pymes y a su vez por el estado, buscándose con ello un sujeto mucho más amplio en su conceptualización. A pesar de haber sido una iniciativa europea se determinó que su ámbito de aplicación es de carácter global, lo que implica que las iniciativas deben tener aplicación a futuro en el contexto latinoamericano. Para que la RSE sea sostenible debe basarse en un proceso estratégico integrador de todos los actores o grupos de interés que de una u otra forma son afectados por las actividades que desarrolla la empresa, acciones que deben ser encausadas en atención a las necesidades que deben ser asistidas en los *stakeholders*. Toda política responsable en materia de RSE debe generar resultados que sean medibles empleando para ello indicadores que puedan ser verificados por diversos usuarios y ser comunicados de forma transparente. El carácter regulador de la RSE debe estar acorde a las leyes vigentes y debe existir integración voluntaria en el gobierno corporativo de la empresa y por consiguiente en su gestión, en cuanto a políticas y procedimientos que establezcan un proceder institucional socialmente responsable. En

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

razón de estos y otros aspectos anteriormente señalados, el FE sugiere la creación del Consejo Estatal de RSE.

### **La subcomisión parlamentaria**

Un grupo de parlamentarios españoles deciden conformar una comisión de trabajo para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas y resuelven realizar un estudio global en la materia, para luego presentar unas conclusiones que establezcan medidas a ser aplicadas por parte del gobierno.

El estudio global consistió en el análisis detallado y su posterior discusión de informes, manuales, iniciativas, documentos, guías, memorias, textos, entre otros, en materia de responsabilidad social empresarial, a fin de generar conclusiones que tuvieron como punto de partida una interesante y reflexiva interrogante:

¿Qué razones han llevado al Congreso de los Diputados a la creación de una Subcomisión para promover la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)? ¿Está justificada la iniciativa de los Gobiernos en un ámbito en el que el liderazgo reside en la propia sociedad, y más en concreto, en las propias empresas y donde la voluntariedad constituye una nota definitoria de toda esta aproximación? De entrada, hemos de afirmar que estamos convencidos de que sí, que en esta materia es necesaria y posible la iniciativa de la política, en un sentido amplio. Una política que se fundamenta en las oportunidades que para la mejora de la sociedad supone el movimiento de la RSE, en términos de equidad y cohesión social y que en ningún caso suponga olvidar las responsabilidades de los Gobiernos frente a las necesidades de la sociedad. (Informe Parlamentario Sub-comisión, 2007).

La subcomisión en sus conclusiones ha determinado que las grandes corporaciones generan prácticas de responsabilidad social en sus modelos de gestión empresarial, pero la ausencia de estas está claramente identificada en las pymes y solo la praxis de las mencionadas prácticas les garantizaría a las pequeñas y medianas empresas la sostenibilidad que requieren en un mundo empresarial cada vez más globalizado, por lo tanto en las conclusiones se trasciende un constructo de responsabilidad social corporativa (RSC) al de responsabilidad social empresarial (RSE). El estado debe hacer eco y

no menospreciar las iniciativas en materia de RSE, generando para ello incentivos de diversas índoles como los fiscales que determinen un carácter atractivo e interesante en la instrumentación de la RSE, aclarando que la práctica de la responsabilidad social no determinan el hecho de que en las empresas deben recaer otras funciones ajenas a las que son de su competencia. Las prácticas de la RSE deben estar enmarcadas en modelos de gestión empresariales que impliquen acciones a seguir para contrarrestar impactos en materia ambiental, social y económica, visualizando con ello una concepción de grupos de interés que vaya desde la condición tradicional empresario accionista, hasta pensar en un modelo que favorezca a las generaciones futuras que conformen nuevos grupos expectantes de interés.

No cabe duda que la legitimidad de un modelo de gestión social, recae sobre la transparencia y efectiva comunicación de las acciones de la empresa como elemento clave de la RS, pero a su vez se debe estar claro que existe diversidad en los sistemas de reportes y verificación de las memorias sociales y medioambientales que generan confusión en cuanto a la aplicación de verdaderas políticas de RSE, en función de un marcado y notorio desacoplamiento discursivo.

La subcomisión determina que por otra parte, el estado no ha instrumentado modelos de gestión que se apliquen tanto al sector público como a las ONG siendo una de las inquietudes manifiestas en el FE, por lo tanto es determinante la creación de una estructura gubernamental que coordine todas las acciones relacionadas con la RSE, promoviendo así la RS en la propia gestión de las administraciones públicas e instituciones dependientes. (Informe Parlamentario Sub-comisión, 2007).

El nuevo paradigma que supone la RSE, debe estar sustentado sobre bases estructurales que se consolidan con la educación, no es de esperar que el individuo este cursando estudios universitarios para que empiece a digerir el término, a entender los principios que le rigen, a conocer manifiestos que lo cataloguen como un profesional socialmente responsable.

Ahora bien, ¿Los valores en los que se debe sustentar la educación son decisivos en los primeros para formar a un individuo socialmente responsable? ¿En el seno de las

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

instituciones educativas se conciben los fundamentos bases que permitan a las diversas casas de estudios en sus diferentes niveles el vivenciar una educación socialmente responsable? ¿En los programas de estudios se contemplan cátedras que formen a los ciudadanos en materia de RSE?

Promover los valores de la RSE en la educación a todos los niveles con el fin de difundir y asentar en la sociedad y las personas la RSE, la educación es un elemento fundamental. El impulso de los valores medioambientales y sociales a todos los niveles educativos es imprescindible. En el caso de la educación superior, de la que proceden los gestores de las empresas y organizaciones, es esencial promover en los planes de estudios materias sobre RSE.

Desarrollar la investigación en RSE para aclarar los aspectos que todavía están poco desarrollados en materia de RSE recomendamos que se sigan abriendo y se consoliden líneas de investigación en la materia en universidades y otros centros de investigación, así como su participación en redes internacionales. Una línea de interés particular es la elaboración de mecanismos de cuantificación que permitan evaluar las externalidades y los intangibles asociados a los impactos sociales y medioambientales de la empresa. Asimismo, los centros de investigación y las propias universidades deberían adoptar criterios de RSE en sus propios procesos.

Desarrollar la formación de grado medio y superior en aspectos RSE dado el carácter integral de la RSE, las universidades, escuelas de negocios y centros superiores de formación deben integrar los contenidos de la RSE transversalmente en sus planes de estudios, además de posibles cursos de especialización sobre el tema que quieran desarrollar. Igualmente, deberían incorporarse los contenidos de RSE de forma transversal en los programas de las materias económicas que se cursan en el Bachillerato y en la Formación Profesional de grado medio y superior. (Informe Parlamentario Sub-comisión, 2007).

### **La mesa redonda**

Si una iniciativa resultó interesante en el emergente fenómeno de la RSE, fue la mesa redonda de dialogo social por la presencia de los principales sindicatos españoles, siendo estos actores cuestionados por haber sido previamente invitado a participar en el foro experto y los cuales no estuvieron presente en las actividades desarrolladas por el grupo. Esta iniciativa tripartita conformada por representantes del gobierno, la asociación de empresarios más influyente y los dos sindicatos con las membrecías más grandes de España, publicaron un reporte donde se resaltan diversos aspectos que representan importantes desarrollos en materia de RSE, entre los cuales se destacan los siguientes: definición de objetivos y principios generales de la RSE, como propuestas encaminada a ampliar el grado en el que las empresas estaban involucradas de manera socialmente responsable. La última propuesta no menos importante es el mantener un compromiso por parte del Ministerio español de Trabajo y Asuntos Sociales [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] para crear un Consejo de Estado en materia de RSE. (Archel, Husillos y Spense, 2011).

Ahora bien, en medio de la disyuntiva presentada entre el foro experto y la mesa de dialogo social en relación a la no participación de los sindicatos en iniciativas de RSE promovidas por el estado para efectos del foro experto, resulta interesante el considerar aspectos que pudieran dar pie a la heterogeneidad del discurso entre estos dos actores fundamentales del emprendimiento en materia de RSE, considerando para ello la visión sindicalista de la comisión obrera española, expresada de la siguiente manera:

Un concepto en construcción, la RSE es un fenómeno relativamente reciente que ha emergido en un contexto histórico de globalización y cuyo desarrollo presenta perfiles ambiguos y confusos. Contribuye a esta confusión, la carencia de un concepto unívoco de RSE con una aceptación generalizada en todas las partes interesadas.

La adopción de un número creciente de iniciativas en este campo se produce en un momento donde también avanzan, paralelamente, prácticas empresariales incompatibles con los objetivos de la RSE: descentralización productiva con una transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores o la deslocalización de la actividad empresarial en país es con estándares sociales o medioambientales inferiores al de nuestro entorno o que claramente

La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

incumplen los derechos laborales fundamentales. La RSE puede, sin duda, abrir nuevas posibilidades de actuación en una etapa de profundos cambios para tejer nuevas redes de creación de riqueza, cohesión social y derechos de la ciudadanía pero sus actuaciones también se pueden quedar reducidas a una mera expresión del marketing social.

La relativa debilidad de la RSE en España está relacionada con las características del tejido empresarial español que puede sintetizarse en:

1) Tardío y escaso grado de internacionalización de las empresas y elevada presencia de las Pymes que se enfrentan a mayores obstáculos a la hora de desarrollar iniciativas en este campo.

2) El débil grado de desarrollo que ha tenido la incorporación de la valoración de las inversiones empresariales con criterios RSC.

3) La escasa cultura empresarial existente en esta materia y el déficit de información y formación existente sobre RSC. Las actuaciones en este campo se circunscriben mayoritariamente a las empresas grandes y, especialmente, a las que cotizan en el IBEX-35. Los objetivos suelen estar vinculados a los organismos internacionales que proponen menos requisitos (Pacto Mundial de las Naciones Unidas frente a los convenios de la OIT o las directrices de la OCDE, dándose el caso curioso de que España es uno de los países con mayor número de adhesiones al Pacto Mundial).

4) La incipiente implicación de las Administraciones Públicas.

5) La tardía incorporación de los agentes sociales al debate actual sobre el fenómeno de la RSC. Esto ocasiona el que se produzca un déficit importante en cuanto a la transparencia de las actuaciones de las empresas en esta materia.

También hay una escasa participación de otros actores o partes interesadas como las organizaciones sindicales, siendo la práctica común el que las iniciativas sean adoptadas unilateralmente por la dirección de las empresas.

En general, los sindicatos han tenido hacia la RSC una posición de desconfianza al considerarla como algo ambivalente que presenta tanto riesgos como oportunidades para los trabajadores. Se muestran especialmente críticos con la unilateralidad de las empresas

a la hora de plantear la aplicación de las iniciativas en materia de responsabilidad social. (Arteaga, 2010).

Por lo tanto, para romper el paradigma presentado por la comisión obrera sindical española, se hace necesaria la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social para las Empresas, como respuesta de carácter importante ante la solicitud expresa de los tres foros, dándole credibilidad y seriedad a las iniciativas en materia de RSE ante la visión incrédula de los sindicatos que fue abiertamente manifiesta en la mesa redonda de diálogo social.

### **Consejo estatal de responsabilidad social para las empresas**

El consejo estatal de responsabilidad social para las empresas en España, nace como una incipiente necesidad en la constitución de un ámbito permanente multilateral para el estímulo depolíticas de Responsabilidad Social de las Empresas, elencuentro entre la Administración y los grupos de interés y el análisis de la situación española en materia de Responsabilidad Social de las Empresas. Este escenario de encuentro que establece el consejo estatal, pretende generar entre los actores involucrados o stakeholder un dialogo multilateral permanente que retroalimente al gobierno sobre acciones para fomentar la responsabilidad social en las empresas españolas.

Este órgano colegiado interministerial, de carácter asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita y paritaria, que se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo, estará encargado del impulso y fomento de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas y se constituye en el marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España. (REAL DECRETO 221/2008, 2008).

En relación al dialogo permanente que deben entablar continuamente los actores interesados en materia de RSE, el consejo estatal de responsabilidad social deberá cumplir un rol determinante en la armonización del discurso de manera que el desacoplamiento discursivo observado entre los diversos actores en los tres foros, el experto, la subcomisión parlamentaria y la mesa redonda de dialogo social, se minimice y se solidifique las bases de



La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?

Edmundo Cordero

un discurso común como expresión manifiesta de la tregua implícita entre un discurso hereje y el dominante.

## **Conclusiones**

En respuesta a la interrogante: ¿Quién se encarga de la Institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?, resulta complejo el dejar la iniciativa solo y exclusivamente al estado, por cuanto diversos actores a través de su heterogénea discursiva expresan diferentes maneras de concebir la RS y las formas de poder manifiestas en las grandes corporaciones, entablan un discurso dominante que a la larga absorbe al discurso hereje, generando así el fortalecimiento del dominante y siendo este prevaleciente hasta que grupos de interés se revelen contra este manifiesto.

La RS aplicada en España ha empleado aproximadamente una década para poder instrumentar sobre bases legales la sustentación de un modelo de aplicación que nace en el seno de las grandes corporaciones como garantes de algunas iniciativas de RS, pero que vista la necesidad de los grupos de interés trasciende en su ámbito de aplicación a las PYMES, dejando en claro la intervención no solo del estado a través de la figura del ministerio del trabajo y asuntos sociales y parlamentarios, sino la activa participación de empresarios multidisciplinares, y de actores principales como lo son las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

Por lo tanto, la institucionalización de la RS requiere del esfuerzo en conjunto de todas las partes involucrada en pro de la efectiva aplicación de un modelo que trascienda de la visión inicial de RSC a la de RSE.

## **Referencias bibliográficas**

ARCHEL, P., HUSILLOS, J., & SPENSE, C. (2011). The institutionalisation of unaccountability: Loading the dice of Corporate Social Responsibility discourse. *Accounting, Organizations and Society* 36 (2011) 327–343.

ARTEAGA, JUAN (2010). Texto de la intervención en la Mesa Redonda “Visión de la RSC desde la perspectiva de los agentes socioeconómicos”, celebrada en el II Foro Internacional de la Cultura de la Prevención en el lugar del trabajo, La Laguna, 6 de mayo de 2010.

BOURDIEU, P. (2001). ¿Qué significa hablar? Tercera edición. Madrid España: Materprint, S.L., 160pp.

INFORME FORO DE EXPERTOS (2008). " Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad social de De Las Empresas ". En Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ed.), Responsabilidad Social de las Empresas, (pp. 21 -60). Madrid.

INFORME PARLAMENTARIO SUB-COMISIÓN (2007). Informe del congreso de los diputados párrafo Potenciar y PROMOVER la Responsabilidad social de De Las Empresas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MESA REDONDA SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL (2008). La Responsabilidad social de las empresas. Diálogos sociales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PÁEZ, TOMÁS (compilador) [2010]. Responsabilidad social empresarial XIX Seminario Internacional Asociación Iberoamericana de Sociología de las Organizaciones (AISO). Venezuela, Caracas: Editorial CEC, S.A.

REAL DECRETO 221/2008 (2008). Por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. Boletín Oficial del Estado, Num.52, de 29 de Febrero de 2008.

---

## UNA MIRADA A LOS RETOS DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI

---

Brenda Lozada  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
brenda.lozada.uc@gmail.com

### RESUMEN

Una mirada a los retos de la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI, presenta un compendio de las diferentes perspectivas o temas que se hace necesario abordar en estos tiempos de globalización, cambios e impacto tecnológico, es un breve artículo referente a diferentes tópicos relacionados con las consideraciones que todo gerente de gestión humana debe conocer en la actualidad mundial y de nuestro país, para una gerencia más eficaz y asertiva, acorde a los momentos presentes, el artículo se divide en varios aspectos correspondientes al impacto de las políticas y transformaciones sociales, el capital intelectual, la sociedad del acceso y la preservación ambiental como temas que definen la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI, clave para abordar los tópicos del papel de las personas en las empresas y las formas en que este importante recurso debe ser administrado.

**Palabras clave:** gestión, personas, globalización

---

## A LOOK AT THE CHALLENGES OF PEOPLE MANAGEMENT IN 21ST CENTURY ORGANIZATIONS

---

Brenda Lozada  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
brenda.lozada.uc@gmail.com

### SUMMARY

A look at the challenges of people management in 21st century organizations, presents a compendium of the different perspectives or issues that need to be addressed in these times of globalization, changes and technological impact, is a brief article on different topics related to the considerations that every manager of human management must know in the current world and our country, for a more effective and assertive management, according to the present moments, the article is divided into several aspects corresponding to the impact of policies and transformations social, intellectual capital, access society and environmental preservation as issues that define the management of people in organizations of the 21st century, key to address the topics of the role of people in business and the ways in which this important resource must be administered.

**Keywords:** management, people, globalization

## **Introducción**

Las organizaciones en la actualidad enfrentan cambios vertiginosos, en una sociedad impactada por diferentes factores, las empresas y por consiguiente la gestión de su personal se ve afectada de forma significativa por los nuevos paradigmas que definen al siglo XXI, son tiempos diferentes y cada vez más cambiantes, uno de los aspectos organizacionales donde resulta más evidente los cambios y nuevas exigencias organizacionales es el referido al diseño organizacional, autores como (Robbins 2000) y (Nadler & Tushman 2000) consideran que ningún tópico en administración sufrió más cambios y nuevos desafíos en la última década que el tema de la estructura organizacional, ya que si históricamente el objetivo de las estructuras organizacionales era *institucionalizar la estabilidad*, en la empresa del futuro el objetivo es *institucionalizar los cambios*. Así, los viejos patrones de una organización rígida, inepta, lenta, agrandada, no competitiva, sin creatividad, ineficiente, insensible a las necesidades del mercado y actuando en ambientes estables deben ceder su lugar para estructuras organizacionales, flexibles, reducidas, innovadoras, competitivas y eficientes.

Es por ello que los nuevos gerentes requieren asumir la responsabilidad de romper con las viejas doctrinas de administración de personal e innovar hacia paradigmas abiertos a la instauración de los cambios. Para llevar a cabo este artículo la autora elaboró avances de cada tópico en específico, presentando a continuación la compilación y resumen de cada uno en un espacio abierto al análisis e introspección de cada tema en particular, facilitando al lector que conoce sobre la materia de gestión de personas y al que no, la oportunidad de discernir sobre los acontecimientos que circundan a las empresas en la actualidad.

## **Multiculturalismo, movilidad y diversidad laboral. Una realidad que exige otra visión del mundo laboral y de la actuación de todos sus actores**

Para entender sobre multiculturalismo se afirma que surge como un problema, una aporía, cuando grupos de la población instalados dentro de la estructura del Estado democrático reclaman no ser tratados como iguales, sino como distintos. Asevera el mismo autor que los individuos toman conciencia de sí y de su propia identidad no como meros individuos, sino en tanto que individuos vinculados a un *milieu* cultural concreto. Y exigen por consiguiente un trato que presuponga su adscripción al *milieu* del que forma parte (Delgado 2013)

Por otro lado, se puede acceder a **profesionales más especializados** que hay en otras culturas. Otro factor no menos relevante son las relaciones y conversaciones que se dan en los equipos. Los estados de ánimo pueden mejorar al tener grupos multiculturales. (Carrie 2012), Bajo estas premisas se tiene el caso particular de Venezuela; donde se establece en la Constitución Bolivariana de Venezuela como precepto del Artículo N°. 19, 20 y particularmente el Artículo N° 21, lo siguiente:

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia: No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

La vigencia de este artículo particularmente en las leyes laborales que derivan de la CRBV, en este caso la Ley Orgánica para el trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) y su reglamento, hace presencia con las diferentes regulaciones laborales donde se considera la inclusión, diversidad, movilidad laboral y multiculturalismo; tal como la igualdad de género, el respeto a la maternidad y paternidad (Ley para la protección de la familia), la inclusión de las personas con discapacidad o especiales (Ley de personas con discapacidad).

En el mismo orden de ideas, las prácticas de la administración de personal en Venezuela cada vez se hace más compleja, esto debido a la carga que el estado establece en las Empresas a través de todas las regulaciones laborales y que son menester de la protección social que debe recibir cada venezolano por el mismo estado, aun así, los aspectos referidos a la inclusión, diversidad y movilidad laboral están en cierta manera regulados por una serie de leyes y normas que las organizaciones establecidas en el país deben considerar para evitar sanciones severas.

Esta situación pone en perspectiva las relaciones de trabajo y la forma en se establece la administración del personal, donde se deben considerar diversos factores de índole normativa, comportamiento organizacional y operatividad en cada uno de los procesos de la administración de personal, sin embargo, resulta importante destacar algunos hallazgos que han presentado empresas establecidas en el país con la inclusión y la movilidad, donde los resultados han sido beneficiosos tanto para la empresa, como para el trabajador o trabajadora incorporada.

Es menester dialogar un poco sobre la evolución de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones venezolanas, tomando como referencia el artículo de (Mata y Dreher 2008:93) “La administración de los Recursos Humanos constituye el resultado de una serie de eventos a través del tiempo, sus inicios en Venezuela coinciden con la explotación del petróleo. Con la llegada al país de las multinacionales petroleras que arribaron nuevas técnicas y prácticas administrativas, entre ellas, aquellas relacionadas con el manejo del personal”. Así mismo afirman los mismos autores.

En el mundo de la gerencia venezolana la manera de ver las cosas ha cambiado de forma significativa en las ultimas decadas, al pasar de una situacion de relativa abundancia economica a un ambiente caracterizado por la escasez de recursos, creciente complejidad y acentuado dinamismo. A la luz de las nuevas realidades, aquel modelo basado en el interes por la produccion, por parte de la gerencia, sin considerar el elemento humano ha perdido vigencia. “Las practicas gerenciales de hoy tienden a favorecer la condicion humana del trabajador, porque cuando se piensa en la gente que trabaja en las organizaciones, bien sea llamados personal, trabajadores, recursos humanos o capital humano, se reconoce que toda empresa o institucion esta formada por personas” (Mata y Dreher 2008:94)

A razón de las ideas expuestas, en el campo productivo, laboral y organizaconal venezolano en las ultimas decadas se ha observado con gran preocupaci3n los cambios vertiginosos que acontecen e impactan negativamente a las diferentes empresa e instituciones, se ven afectados todos los recursos internos y externos de las mismas, pero muy particularmente el recurso humano, desde la perspectiva operacional hasta la psicosocial.

En el mismo orden de ideas, las diferentes regulaciones, cambios de estructura que obedecen a esas regulaciones, la desigualdad o inclinacion de las mismas ha puesto en marcha

acelerada el cierre de mas de 170.000 empresas, según cifras declaradas en prensa nacional por el presidente de Fedecamaras Jorge Botti en mayo del 2012, donde expresa “la principal preocupacion es que los empleadores venezolanos continuen desapareciendo conforme al comportamiento observado en la ultima decada, ya alcanzaron la cifra de 170.000 empresas cerradas en 10 años y el estado solo ha desarrollado una intensa politica de importaciones”, con estas afirmaciones se evidencia que existe una fuerte amenaza en el ejercicio de la administracion de los recursos humanos.

De manera que, una de las preocupaciones de los diferentes gremios y organizaciones asociadas al ambito laboral en Venezuela es la desaparicion total del tren productivo, estas 170.000 empresas eran sostenidas por un recurso humano que fue impactado, “Las organizaciones y empresas venezolanas para el año 1970 no asumían con toda su responsabilidad la importancia de los recursos humanos a pasar del acelerado proceso de crecimiento, por la complejidad de las funciones, y tareas que ha de cumplir la mayoría de ellas, empero los nuevos tiempos traían cambio de valores que ayudaban y estimulaban a la gente a trabajar, por los diferentes logros científicos y tecnológicos, por las presiones de los gremios profesionales y sindicatos, por los cambios organizacionales y el crecimiento en la formación de administradores profesionales” (Mata y Dreher 2008:98)

En el mismo orden de ideas, como se puede determinar un modelo de gestión de recursos humanos consistente que pueda sobrevivir a los debacles de la desaparición del tren productivo, cuando una de las principales transformaciones que ha permitido la evolución en la administración del recurso humano, es precisamente el incremento del mismo y no su desintegración; la competencia, la calidad, la eficiencia, efectividad, el libre mercado, la meritocracia son conceptos propios del sistema capitalista.

Ahora bien, considerando un estudio sobre la posibilidad de gestionar el recurso humano desde una perspectiva no funcionalista, lo expresado por el autor (Bermúdez 2010:178) “Se pudo apreciar que actualmente la disciplina administrativa no únicamente admite, sino que promueve, hacer la administración del personal en las organizaciones desde lo que se conoce como la “gestión humana estratégica”, esto con la intencionalidad de que la empresa privada, vital componente económico en una sociedad capitalista, no solo se mantenga, si no, que evoluciones en el mercado”



Por funcionalismo se entiende “perspectiva teórica basada en la idea de que como mejor se explican los acontecimientos sociales es a partir de las funciones que realizan, es decir, de la contribución que hacen a la continuidad de la sociedad” (Giddens, 1991:748), la idea central del funcionalismo es que los acontecimientos sociales se explican mejor en términos de su contribución al mantenimiento o mejoramiento del sistema

El mismo autor expresa “la alta dirección diseña la estrategia y los expertos en gestión humana de las organizaciones se subordinan ella y se encargan de subordinar a todos al servicio de dicha estrategia. De su definición puede inferirse que Valle entiende a la organización como un *sistema abierto* que interactúa con un “ambiente” al que tiene que ajustarse”

La gestión humana en las organizaciones es una derivación de la disciplina administrativa, así entonces, precisamente por estar determinada por la administración, no puede concebirse sino desde el punto de vista funcionalista, y justamente por ello, propone los modelos estratégicos de gestión de recursos humanos. Podrá argumentarse que hay autores que formulan modelos de vanguardia: estratégicos, sistémicos, cibernéticos, autopoieticos, etc. Pero si se trata de la dirección de las personas en las organizaciones, estamos en el campo de la teoría de la acción. (Bermúdez 2010:195)

### **Capital intelectual y gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI**

La gestión de recursos humanos es una de las áreas más susceptibles a los cambios producidos por paradigmas emergentes, producto de la naturaleza del recurso que administra; habilidades y capacidades del talento humano en las organizaciones, claramente esta dicho por diferentes autores y evidenciado en los aspectos de índole social y económica que nos acercamos o estamos entrando a una nueva sociedad.

En estos nuevos escenarios, se identifican tres aspectos que destacan por su importancia: la globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento. Las viejas definiciones que usan el término recurso humano, se basan en la concepción de un hombre como un “sustituible” engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de “indispensable” para lograr el éxito de una organización. (García y Leal 2008:152)

Se observa que existe una evidente valoración del trabajo y por consiguiente del trabajador, que ha evolucionado de manera paulatina desde las primeras concepciones del trabajo hasta nuestros días, influenciados por el postfordismo, bajo estas consideraciones generales, el presente informe pretende dar respuesta a varias interrogantes relacionadas con la sociedad del conocimiento y su impacto en la gestión de recursos humanos, que para esta sociedad y a razón de este estudio en adelante se denominará gestión del capital humano.

En coincidencia con (García y Leal 2008: 154) “los cambios sociales y tecnológicos, también exigen un cambio de pensamiento, a su vez, una realineación a los nuevos enfoques en el cual, los recursos humanos son sustituidos por una “nueva” categoría denominado capital humano, esto es producto de obligar los nuevos sistemas de producción a crear una situación de aprendizaje permanente”. Aunque existe una gran cantidad de criterios sobre el capital intelectual, la jerarquía de los elementos que la componen, y las mejores formas de medirlo, muchos autores concuerdan en que el mismo está formado por: (1) capital humano, (2) capital estructural, (3) capital relacional.

El capital humano comprende todas las habilidades, capacidades, conocimientos, destrezas y aptitudes que posee el trabajador. Por capital estructural se entiende el conjunto de programas, patentes, organización, bases de datos, patentes, marcas que sostienen la plataforma organizacional. Y finalmente el capital relacional se fundamenta en todas las relaciones externas de la empresa, clientes, proveedores, instituciones, asesores. La conjunción e interacción de los tres capitales forman el capital intelectual; que se fundamenta en gestionar el conocimiento en diferentes direcciones para aumentar la creatividad, la capacidad de respuesta y la innovación

### **Empresa del aprendizaje y el aprendizaje permanente**

En el mismo orden de ideas, (Bosier 2001), fue Taichi Sakaiya (1995) quien popularizó el término “sociedad del conocimiento” para describir su visión de la estructura de la sociedad venidera, en un anticipada historia del futuro. Una conclusión apresurada haría pensar que Sakaiya se refería exclusivamente al progreso técnico y a su importancia creciente en la elaboración de la producción, sea mediante la creación de nuevos productos, sea mediante la configuración de nuevos procesos y nuevas formas organizacionales.

Sin embargo, el autor japonés apuntaba mucho más lejos y más arriba al introducir el concepto de valor- conocimiento, originado en percepciones subjetivas, un concepto que alude tanto al “precio del saber” como al “valor creado por el saber”, en otras palabras, es el precio o valor que una sociedad otorga a aquello que la sociedad reconoce como saber creativo, una especie de “valor de uso” subjetivo.

Partiendo de estas premisas, las empresas han visto en el conocimiento y el aprendizaje continuo la oportunidad de mejorar el capital humano, lo cual agrega ventaja competitiva a las organizaciones, en consecuencia de lo expuesto por Sakaiya, sobre la acepción del valor creado por el saber. (Delapierre 1995:18) “La segunda característica fundamental de la globalización es la importancia adquirida por el conocimiento en la organización y en el funcionamiento de las actividades económicas”, se trata, en primer lugar, del refuerzo en el contenido tecnológico de productos y procesos. En segundo lugar, la importancia del conocimiento en las actividades industriales no se limita a la tecnología, pasa también por un aumento en la proporción de elementos no materiales en la inversión: formación, software, gastos comerciales, organización.

Así mismo (Bosier 2001:12) “El “aprendizaje colectivo regional” es la forma de enfrentar la incertidumbre y la necesidad de coordinación”. Según Helmsing, el aprendizaje colectivo puede ser entendido como la emergencia de un conocimiento básico común y de procedimientos a lo ancho de un conjunto de firmas geográficamente próximas, lo que facilita la cooperación y la solución de problemas comunes.

Este aprendizaje colectivo es importante para las pequeñas empresas y las empresas de emprendimiento, por consiguiente el capital humano que trabaja en estas empresas requiere de una mayor capacidad que se desarrolla a través del aprendizaje colectivo.

Afirma García y Leal (2008:155) “En el caso venezolano, este concepto de capital humano, es novedoso. Son las grandes organizaciones de producción y servicios, las que mayoritariamente han tomado esta concepción para categorizar a las personas, y darle a entender de la importancia de ellos por su conocimiento. Se ha venido aplicando en aquellas organizaciones que han comprendido que la relación valor conocimiento resulta la fórmula clave en el desarrollo profesional”.

### **Capital intelectual, gestión de lo intangible y la gestión de personas**

Las organizaciones que asumen el reto de incursionar en este nuevo paradigma, deben reconocer primeramente que estarán gestionando desde una perspectiva de lo intangible; un tanto complicado de cuantificar, se debe voltear la mirada hacia el trabajador como humano con capacidades, habilidades y destrezas que pueden estar presentes, pero también se encuentran en potencia, lo que amerita que el capital estructural se encuentre alineado a desarrollar esas potencialidades humanas y convertirlas en algo productivo para la empresa, el trabajador y la sociedad.

En el mismo orden de ideas, la gestión de los recursos humanos, requiere adaptar los modelos de administración de personal a nivel estratégico, operativo y de comportamiento organizacional, fortaleciendo los niveles acordes al paradigma, sin descuidar los otros niveles de gerencia de personal.

Finalmente expresan (García y Leal 2008:155) “Hoy se ve como indiscutible el rol que juega el capital humano en el desarrollo de los países. Una mayor y mejor educación, no sólo mejora los conocimientos de las personas, sino que desarrolla otros aspectos, como requerir mejor calidad de vida, tomar conciencia del medio ambiente, y en especial, en que la persona se siente cada vez más capaz, de ser constructor de su futuro” es prácticamente imposible conseguir un espacio en cualquier organización, donde no esté presente un ser humano o donde no se utilice el talento. (Riquezas 2004). La gestión del factor humano dentro de la organización, se traduce en el compromiso con el área de las relaciones humanas interpersonales, siendo la principal tarea, la de integrar, alinear y buscar coherencia entre las necesidades de la organización y la de cada una de sus miembros. Para ello, es necesario, invertir en la gente.

### **Impacto de los cambios que se están produciendo en las estructuras organizacionales, sobre la Gestión de personas**

En esta nueva era, los mercados van dejando sitio a las redes y el acceso sustituye cada vez más a la propiedad. Las empresas y los consumidores comienzan a abandonar la realidad básica de la vida económica moderna: el intercambio mercantil de la propiedad entre compradores y vendedores. Esto no significa que la propiedad desaparezca en la venidera era

del acceso. Antes al contrario. La propiedad continúa existiendo pero es bastante menos probable que se intercambie en el mercado. (Rifkin 2000)

En el mismo orden de ideas, Miguez (2008:12) “la difusión de los años ochenta de las computadoras personales y de Internet desde los años noventa, la rápida socialización de los avances de las comunicaciones y el manejo de la información no se puede analizar separadamente de lo que se denomina “la sociedad de la información””. Para (Dantas 2002), esto es muestra de una nueva etapa El capital alcanza un nivel de desarrollo que eleva a límites extremos su composición orgánica, cada salto cualitativo en su patrón original de acumulación, incorporando en él, como polo dinámico principal, las formas informacionales del trabajo.

Esto en la gestión de los recursos humanos causa un impacto en las formas de estructura organizacional y sus comunicaciones, incluso en las formas de los puestos de trabajo, pues muchos procesos se solucionan a través de las redes y acceso a los procesos tecnológicos y plataformas tecnológicas administrativas que son más precisas, por su rango de parametrización tecnológica, sustituyendo así a trabajadores que se requerían para la tarea. La velocidad de respuesta de la sociedad del acceso, era del acceso o la información es mayor, por tanto la disponibilidad de recursos para las relaciones laborales internas y externas es infinita comparado con las eras anteriores. La tecnología como los flujos de información han sido el producto del desarrollo y avance del conocimiento mismo, ya que el conocimiento (Infante y Otros, 2007:121) “es un organizador de la información y un orientador de la tecnología, algo que le otorga sentido a ambos; por eso ante un mundo tecnificado y lleno de información, el conocimiento es lo que da carácter social a ellos”

### **El trabajo en la transición de la propiedad al acceso. Relaciones, estructuras y labores emergentes en la sociedad del acceso**

Así mismo, en nuestro tiempo se están empezando a desintegrar los fundamentos de la vida moderna. Las instituciones que en cierto momento estimularon a los hombres a entrar en conflictos ideológicos, revoluciones y guerras se ven lentamente enterradas por el despertar de una nueva constelación de realidades económicas que están contribuyendo a que la

sociedad reconsidere los tipos de vínculos y fronteras que definirán las relaciones humanas en el siglo venidero.

En vista del incremento de las nuevas tecnologías, las redes sociales, la navegación sin fronteras hacia la información, que es una de las características fundamentales de la sociedad del acceso, el trabajo ha tomado otra dimensión, así como las relaciones de trabajo y las estructuras organizacionales, dando lugar a labores emergentes, donde la premisa fundamental es el manejo y uso de las tecnologías de la información (TIC'S), esto por un lado.

En otros aspectos las TIC'S han permitido acelerar procesos a nivel administrativo que antes podían tardar días, pues mayormente se realizaban de forma manual y con el apoyo de una información que era necesario recopilar y eso podía tardar algún tiempo, entonces no solo hablaríamos de labores emergentes, si no, de transformaciones en los procesos de trabajo, particularmente en los administrativos y de recursos humanos.

Asimismo, las organizaciones en la actualidad han tenido que verse en la necesidad de proteger su información estratégica a través de convenios de confidencialidad para los trabajadores que poseen acceso a esa información, debido a los mecanismos de traslado de la información que existe actualmente, la restricción de los artículos de tecnología móvil (tabletas, teléfonos, iphone), en las áreas de trabajo por el alto nivel de distracción que genera y el cual puede llevar a condiciones de trabajo de alto riesgo, mobbing laboral entre otras.

En el mismo contexto la gestión de recursos humanos debe considerar todos estos aspectos dentro de la administración de personal, pues, ya forman parte de la realidad y la vida cotidiana, el buen uso y manejo de las tecnologías es lo que hace la diferencia en la era del acceso.

## **Conclusión**

### **Las organizaciones del siglo XXI se enfrentan dos grandes desafíos**

Primeramente y según Darin, 1.-Aprender a generar valor a través de la creación de conocimiento y nuevos saberes; desde finales del siglo XX, impulsado por la revolución tecnológica, se impuso la falsa creencia acerca de que la tecnología, resolvería, todos los problemas dentro de una organización. Hoy podemos confirmar que es un error si no se toma en cuenta el componente humano. Todo plan de reingeniería, actualización tecnológica y mejora dentro de una organización, tiene como factor clave de éxito el capital humano, capaz

de generar transmitir, transformar y gestionar el conocimiento que formará parte del capital intelectual de una organización.

Por otro lado 2.- El cambio; los cambios se tornaron más rápidos, imprevistos, inesperados y sin continuidad con el pasado, ejemplo de ello son la dinámica del mercado, la velocidad de los ciclos de los productos, la innovación continua, los cambios de las demandas, la conducta de los consumidores y la superación permanente de las nuevas tecnologías.

Como conclusión, coincidimos con las palabras de Peter Drucker sobre la sociedad del saber; “La productividad del saber va a ser cada vez más el factor determinante en la posición competitiva de un país, una industria una empresa. Respecto del saber, ningún país, ninguna industria, ninguna empresa, tiene ventajas o desventajas “naturales”. La única ventaja que puede tener es respecto de cuánto obtiene del saber disponible para todos. Lo único que importará cada vez más en la economía nacional e internacional serán los resultados que consiga la productividad del saber”

### **Referencias bibliográficas**

BERMÚDEZ, HÉCTOR (2010). ¿Es posible una gestión humana no funcionalista?. Descripción de un modelo estratégico de gestión de personal. Revista en universidad y empresa, Colombia. 18: 174-202

BOISIER, SERGIO (2001). Sociedad del conocimiento, conocimiento social y gestión territorial Revista Internacional de Desarrollo Local. Pontificia Universidad Católica de Chile. Vol. 2, N. 3. Chile., p. 9-28

CARRIE, SUE (2012). El beneficio de la diversidad cultural en las empresas. Disponible en <http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/los-beneficios-de-la-diversidad-cultural-en-las-empresas>. (Consultado 25-06-15)

DELGADO, ÁLVARO (2013). El multiculturalismo, un malentendido. Instituto de Ciencia y Política. Artículo en Línea. Colombia. Disponible en [http://www.icpcolombia.org/archivos/ciencia\\_politica/No%2047/el\\_multiculturalismo\\_malntendido.pdf](http://www.icpcolombia.org/archivos/ciencia_politica/No%2047/el_multiculturalismo_malntendido.pdf). (Consultado 25-06-15)

EL INFORMADOR (2012). Fedecámaras considera difícil sostener las empresas. Prensa nacional. Barquisimeto 30 de mayo del 2012. Disponible en línea <http://issuu.com/elinformador.com.ve/docs/elinformador2012.05.30/7>. (Consultado 15-05-15)

FLEITAS, SONIA (2002). Recursos humanos en las filosofías gerenciales y tendencias de la gestión de los recursos humanos en el mundo. Revista Industrial/vol. xxiii/no. 3/2002. Cuba

GARCÍA, MARÍA Y LEAL, MARTÍN (2008) Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. Revista Omnia Año 14, No. 3. ISSN: 1315-8856

INFANTE, JOSÉ Y OTROS (2007). Hacia la sociedad del conocimiento. Editorial Trillas. México

JEREMY RIFKIN (2000). La era del acceso, la revolución de la nueva economía. Editorial Paidós.

MIGUEZ, PABLO (2008). Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. Revista Trabajo y Sociedad. No. 11. Vol X. Argentina

MATA, MIGUEL Y DREHER, MERCEDES (2008). Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. TELOS. Universidad Rafael Belloso Chacin. ISSN 1317-0570- Deposito legal pp: 199702ZU31. Volumen 10(01): 93 – 106, 2008. Venezuela

RUBIO JOAQUÍN, BUSTILLO CARLOS, MAMOLAR PILAR (2002). La gestión de los recursos humanos basada en competencias profesionales. España



---

## EL VALOR DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL IMPACTO EN UNA ORGANIZACIÓN

---

Isabel Josefina Giménez Cordero  
Universidad Central de Venezuela, Venezuela  
isabelgimenez09@gmail.com

### RESUMEN

El presente trabajo, tiene como objetivo resaltar la importancia de la función del área de Recursos Humanos en una organización. Se resalta que se debe valorar la gestión de esta área de servicio tan importante como el resto de las áreas claves o medulares de la organización y se convierta en una herramienta de planificación estratégica y de gestión. Los sistemas de gestión de recursos humanos han tenido como misión la creación de condiciones laborales, en las cuales, los integrantes de las organizaciones desarrollen su máximo potencial de desempeño, además de optimizar la calidad humana como resultado de la motivación y el entrenamiento.

**Palabras clave:** Gestión de Recursos Humanos, Medición de la función de Recursos Humanos.

---

## THE VALUE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND THE IMPACT ON AN ORGANIZATION

---

Isabel Josefina Giménez Cordero  
Universidad Central de Venezuela, Venezuela  
isabelgimenez09@gmail.com

### SUMMARY

The objective of this work is to highlight the importance of the function of the Human Resources area in an organization, where the management of this service area should be valued as important as the rest of the key or core areas of the organization and become into a strategic planning and management tool. Human resource management systems have had as their mission the creation of working conditions, in which the members of organizations develop their maximum performance potential, in addition to optimizing human quality as a result of motivation and training.

**Keywords:** Human resources management, Measurement of the Human Resources function.

## **Introducción**

Las organizaciones hoy en día se enfrentan a grandes retos tanto internos como externos, por lo tanto están atentas a permanecer en constante cambio y evolución para poder competir con un mercado cada vez más reñido y donde las distancias son cada día más cortas.

Ante un ambiente tan competitivo las organizaciones deben estar en un estado de constante evolución, reinventarse a sí mismas y buscar constantemente la forma de mejorar. A pesar que la mayoría de las empresas se dedican a producir o vender sus productos y que sus principales actividades son producir y la atención al cliente. Es necesario administrar, organizar y gestionar los procesos y resultados con el apoyo del área de Recursos Humanos.

A pesar que la Gestión de Recursos Humanos es un staff de la organización se le debe brindar todo el apoyo desde la directiva y la alta gerencia, debido a que sirven de ayuda a los gerentes de línea, brindan el apoyo a la estrategia de la organización, mejoran las relaciones comunicacionales del personal, facilitan las normas, coherencia y equidad interna y sobre todo mantienen el clima organizacional estable.

## **Desarrollo**

Darle valor y sentido a todo lo referente a Recursos Humanos, es algo que hay que demostrar para poder establecer cuáles son los procesos claves que influyen en los resultados finales de una organización. En todas las empresas o en su mayoría dependiendo de su misión, consideran que las áreas claves son ventas y producción, dejando de un lado las áreas administrativas y de servicios que también son indispensables para alcanzar las metas y objetivos.

Toda organización necesita del control y apoyo del área administrativa para hacerle seguimiento a la situación económica para ver si está obteniendo utilidad o pérdida. Igualmente el área de Sistemas cumple una función de apoyo para toda la organización, ya que se encarga de brindarle el soporte a todas áreas para optimizar la información y automatizar los procesos informáticos y operativos.

Por otra parte las organizaciones deben tener bien claro cuál es el valor del área de Recursos Humanos, que además de administrar los beneficios económicos, desarrollan las personas dentro de la organización. Entre las principales funciones del área de Recursos Humanos están:

La planificación del personal, el reclutamiento y selección, el adiestramiento y desarrollo, la administración de personal, nómina, relaciones laborales, seguridad industrial y el área del servicio de salud ocupacional.

De todas las actividades nombradas anteriormente, en algunas organizaciones no le dan la mayor importancia a ciertas funciones y optan por incumplir con las leyes o le transfieren los procesos a empresas outsourcing especializadas para tal fin.

La gestión estratégica de Recursos Humanos incentiva el desarrollo de todos los procesos, aumenta la fluidez de la información e integración de todas las actividades de la organización. Por lo tanto es importante la preparación profesional que tengan los líderes de Recursos Humanos y sus colaboradores.

Cuando el área de Recursos Humanos es considerada tanto en la formulación como en la implantación de la estrategia, se alcanza la plena integración en el proceso de planificación estratégica. En este caso, los directivos de recursos humanos operan desde la perspectiva de la organización en su conjunto, estando sus consideraciones y proposiciones al mismo nivel que las del resto de los directivos de la empresa. Es en este estado donde los recursos humanos adquieren mayor incidencia en el largo plazo. (Morales 2003).

Para que la gestión de Recursos Humanos deje de ser vista como una herramienta política y se convierta en una herramienta de gestión objetiva, es importante realizar una evaluación o análisis de la función de la Gestión de Recursos Humanos. Así se demostrará que no se trabaja en la subjetividad. Cuando se habla de evaluación, se refiere a medir y valorar en términos cuantitativos ciertas variables relacionadas con la gestión de los recursos humanos, para determinar la cuantía de su aportación al rendimiento general de la organización. Este valor supone que la función de recursos humanos evolucione desde un mero servicio a los empleados, para llegar a convertirse en un consultor corporativo que apoye a la dirección en la gestión de las competencias estratégicas de la empresa (HAY GROUP, 2000).

Friedman, Hatch y Walker (2000), hacen una profunda reflexión cuando escriben que las empresas deben superar la idea de recursos humanos para pasar al concepto de capital humano. La palabra recurso implica la idea de algo disponible a lo que se puede recurrir cuando sea necesario. Es algo perecedero, que se consume, se gasta. En cambio, la palabra capital se refiere a la persona como un bien valioso, algo que pierde o gana valor en función de lo que se

invierta en ella. Además, se pueden medir los beneficios de esa inversión. Por esta razón los trabajadores se deben ver como los activos que se pueden evaluar, medir y desarrollar en el tiempo, que se revalorizan y no se deprecian ya que sus acciones agregan valor a la gestión y desarrollo de la organización.

Las empresas se pueden deteriorar para los dueños y directivos si el capital humano es gestionado incorrectamente. Los directores o la alta gerencia siempre buscan innovar en nueva tecnología para optimizar los procesos, aumentar la productividad y generar más ganancias para los dueños o socios, pero no deben descuidar el desarrollo de todo su personal, quienes serán los que manejarán las nuevas tecnologías.

Es importante analizar que la valoración de los resultados de la Gestión de Recursos Humanos, ya que se debe tener información de diferentes fuentes y en una variedad de formas y debe ser evaluada por distintos usuarios por niveles, por ejemplo, los Gerentes, empleados administrativos, empleados operativos y el sindicato, quienes tendrán diferentes visiones de la Gestión.

Para iniciar un análisis de Gestión el líder de Recursos Humanos puede comenzar con la elaboración de una matriz FODA que es un acrónimo de:

- **Fortalezas:** Son los factores críticos positivos con los que se cuenta.
- **Oportunidades:** Son los aspectos positivos que se pueden aprovechar utilizando las fortalezas.
- **Debilidades:** Son los factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir.
- **Amenazas:** Son los aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos.

Es como si se tomara una radiografía de una situación puntual al momento de recolectar toda la información, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos planteados.

## **Herramientas para la medición del valor de la función de Recursos Humanos en la Organización**

Para poder tener la valoración de la función de Recursos Humanos en las organizaciones se pueden hacer varias cosas (Cabrera 2002) agrupan las siguientes categorías:

1. **Realizar una contabilidad de personal:** Se refiere a cuantificar los costos de selección y reclutamiento, el adiestramiento y los pasivos laborales de todos los trabajadores de la organización. El incremento de la plantilla de personal y calcular el impacto sobre los resultados de la empresa.
2. **Realizar un análisis de la utilidad:** Se necesita manejar análisis estadísticos elevados para medir la desviación del rendimiento de los trabajadores, el impacto de la conducta en términos monetarios de los trabajadores sobre los resultados y los índices de gestión.
3. **Medir el retorno de la inversión:** En este caso se mide la relación entre los costos laborales y los beneficios. Por ejemplo un Plan de formación masivo, de manera de luego medir cual es el valor monetario en mejora del comportamiento que producen los trabajadores luego de realizar el curso.
4. **Calcular el ajuste – costo – valor:** Se refiere indagar más allá que el paso anterior, ya que mide el grado de ajuste del programa de Recursos Humanos con respecto a la estrategia de la organización. Una manera de medir puede ser el desarrollo, el plan de carrera y los incentivos a cortos o mediano plazo, para establecer los planes de actuación de los empleados claves de la organización.
5. **Evaluar la validez externa:** Esta evaluación se realiza por medio de la comparación o benchmarking con las prácticas de otras empresas. De esta manera las organizaciones pueden mejorar o aplicar técnicas valiosas de otras empresas. Es importante resaltar que estas aplicaciones deben ser estudiadas muy detalladamente porque para una empresa una actividad puede resultar totalmente exitosa y para la otra puede ser un fracaso. Se deben estudiar todas las variables que implica implementar o aplicar técnicas en el personal sin evaluar la factibilidad de su ejecución.
6. **Comprobar la capacidad de generar valor:** Es importante que todos los subsistemas de Recursos Humanos en una organización sean administrados internamente por personal directo, porque generan calidad de servicio a los trabajadores y el asignarle esa responsabilidad a un tercero que lo aplique no genera el mismo resultado en su gente.

7. **Calcular la satisfacción del cliente interno:** Esta medición es muy importante realizarla para analizar como los clientes internos evalúan la gestión del departamento de recursos humanos, para obtener los resultados se emplean encuestas de satisfacción que luego generan actuaciones de mejora en los trabajadores.
8. **Averiguar las actuaciones de causalidad:** Se realiza en determinadas prácticas y sus resultados en términos económicos. Herramientas como el cuadro de mando integral, el cuadro de mando de recursos humanos. Para resumir se puede utilizar como guía en la valoración de la función de recursos humanos, el siguiente esquema, resultado de considerar 2 dimensiones a la hora de clasificar las opciones de medición. Una medición interno-externa, según se establezca las comparaciones dentro o fuera de la organización y otra dimensión de cuantificación en función de los resultados numéricos obtenidos. Un ejemplo sería el resultado de los 4 cuadrantes siguientes:

	<b>INTERNO</b>	<b>EXTERNO</b>
<b>CUANTIFICACION</b>	1) Opciones que se dedican a medir el valor de las inversiones. Por ejemplo: las opciones 1, 2, 3 y 8 de las descritas (Contabilidad de costos, costos y retorno de la inversión)	2. Opciones que se dedican a medir los valores internamente con otras empresas o a calcular el valor del mercado de las prácticas de Recursos Humanos. Por ejemplo, las opciones 5 y 6 (validez externa y valor)
<b>AJUSTE</b>	3. Opciones que tienen en cuenta el grado de ajuste de los programas a la estrategia de la empresa y el nivel de satisfacción de los clientes internos. Por ejemplo las opciones 4 y 7 (ajuste - costo - valor y satisfacción interna).	4. Opciones que tendrían en cuenta el ajuste de las prácticas a la estrategia del sector según el tipo de empresa e incluso el ajuste social de las prácticas. Sería un tipo de benchmarking (opción 4)

En el mismo orden de ideas, no hay que olvidar que el desarrollo de las prácticas habituales de la función de Recursos Humanos, no es la parte única ni más importante de las habilidades exigidas para tener éxito. Como indica Ulrich (2000), el profesional de los Recursos Humanos,

además de dominar las herramientas profesionales, debe poseer credibilidad personal, habilidad para manejar el cambio y la cultura y poseer un gran conocimiento del negocio.

La gestión del valor de la función de recursos humanos, debe ir más allá de la medición, para hacer algo con los resultados de las mediciones y permitan optimizar el valor de los aportes a la organización. Conceptos como auditoría y cuadro de mando estarían asociados a gestionar más que al de medir. Existen una serie de indicadores que son de los más sencillos a lo más complejo.

Las organizaciones que emplean prácticas de recursos humanos de alto rendimiento se les incrementa la productividad y por ende los ingresos económicos, entre estas prácticas se encuentran la formación continua, reducción de las diferencias organizativas, estabilidad en el trabajo, salarios vinculados al rendimiento y de esta manera obtienen bajos costos laborales y en algunos casos se triplica la rentabilidad de la empresa.

Es necesario elaborar una herramienta que permita establecer una serie de hipótesis sobre los indicadores que realmente discriminan entre el rendimiento óptimo y medio de las organizaciones. Algunas dimensiones comunes o patrones que se reflejan en algunas empresas que utilizan una gestión de alto desempeño están:

- La seguridad en el empleo.
- La contratación selectiva en función de capacidades.
- Equipos auto dirigidos y descentralizados como elementos básicos del diseño de la organización.
- Sueldos altos dependiendo de los resultados de la empresa.
- Formación amplia.
- Evaluaciones de rendimiento de diversas fuentes.
- Contar con un plan de gestión de Recursos Humanos formal.

Para una comprensión más profunda del papel estratégico del área de Recursos Humanos en una organización se requiere manejar dos dimensiones esenciales:

- La dirección técnica de la Gestión de Recursos Humanos: Es aplicar las tareas básicas como por ejemplo la selección, reclutamiento, nómina, compensaciones, adiestramiento, etc.



- La dirección estratégica de la Gestión de Recursos Humanos: Es llevar a cabo esos servicios de manera que apoyen la implementación de la estrategia empresarial.

No siempre los líderes de Recursos Humanos estaban habilitados para la segunda dimensión, puesto que se requiere una mayor capacidad. Sin embargo, la capacidad para incluir el área de Recursos Humanos en un sistema mayor de implementación de una estrategia, resultó ser la influencia más importante en el rendimiento financiero de una empresa. Si bien muchas empresas han mejorado sus niveles de competencias y efectividad en la gestión de Recursos Humanos, se nota que las capacidades tradicionales de Recursos Humanos ya no se adecuan a las demandas estratégicas más generales que requiere la función actual del área de Recursos Humanos.

### **El sistema de Gestión de Recursos Humanos**

Es el eje de la influencia estratégica de Recursos Humanos. El modelo a utilizar se llama “Sistema de trabajo de alto rendimiento” (STAR), diseñado para maximizar la calidad del capital humano de una organización. Para crear y mantener un capital humano talentoso es el STAR:

- Vincula sus decisiones de selección y promoción con modelos validados de Competencias
- Desarrolla estrategias que apoyan efectiva y oportunamente para las capacidades solicitadas por la implementación de la estrategia.
- Presenta políticas de compensación que atraen, retienen y motivan a los empleados de alto rendimiento.

Para que Recursos Humanos cree valor, la empresa necesita estructurar cada elemento de su sistema de gestión. De forma que enfatice, apoye y refuerce el rendimiento de los trabajadores. Pensar sistemáticamente, enfatiza las interrelaciones entre los distintos componentes del sistema de Gestión de Recursos Humanos y su vínculo con el sistema mayor estratégico de la organización.

### **Conclusión**

Por último, se concluye que para lograr una gestión eficiente de recursos humanos, se hace necesario incorporar cambios significativos, donde exista un compromiso e integración de todos los que son responsables del éxito presente y futuro de la organización. Todos los procesos de Recursos Humanos son importantes, pero ante el alta Gerencia son más significativos los de Planeación estratégica, formación y desarrollo, compensación y beneficios, ya que constituyen los más significativos para los trabajadores.

El conocer los procesos de Recursos Humanos, permite identificar las áreas y aportes importantes de estas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, por cuanto la eficiencia, eficacia y la adaptabilidad a los cambios constituyen indicadores claves para evaluar el desempeño de cualquier proceso de la Gestión de Recursos Humanos.

### **Referencias bibliográficas**

FRIEDMAN, B. HATCH, J. WALKER, D.M. (2000), *Atraer, gestionar y retener el capital humano*. Madrid

HAY GROUP (2000). *Factbook de recursos humanos*. Madrid. Aranzadi & Thomson.

MORALES, A. (2003). "La integración estratégica de un sistema de recursos humanos en transición a un sistema de capital humano" Tesis de Maestría en opción al Título de Master en Gestión de Recursos Humanos, La Habana

ULRICH, D. (2000). *Los recursos humanos en el próximo milenio: intangibles, liberados y competenciales*. Madrid. Ponencia presentada el II Congreso Nacional de RH y Capital Intelectual Human 2000.

---

## MERCADOS LABORALES

---

Gabriela García  
Universidad Central de Venezuela  
gabygarcia2789@gmail.com

### RESUMEN

La evolución histórica del mercado laboral en Venezuela es de suma importancia para entender la economía de un país, esta nos permite ver la manera que se ha ido evolucionando a través del tiempo y a su vez ver las oportunidades que tienen los venezolanos para mejor desarrollo personal mediante la educación. Una de las preguntas que muchos jóvenes se hacen en la actualidad es si ¿tendrán una mejor calidad de vida y un buen empleo después de haber estudiado una carrera en alguna casa de estudio superior? ¿Se toma en cuenta el talento que se tiene? ¿Se podrán desarrollar profesionalmente? ¿Tendrán las oportunidades necesarias para dicho desarrollo? Esto es una de las problemáticas que viene existiendo desde hace un tiempo atrás pero que hoy en día se dificulta más tener una mejor calidad de vida para la sociedad venezolana. Estas preocupaciones vienen basadas al gran desempleo que existe en la actualidad y que tantos jóvenes y adultos están sufriendo por no tener un empleo estable, muchas personas buscan mejorar su calidad de vida pero en la época que está pasando el país se le dificulta cada día más lograr lo que ellos esperan pero sin embargo muchos venezolanos apuestan por estudiar y poder superarse en épocas de crisis.

**Palabras clave:** Mercados laborales, Economía, Empleo.

---

## LABOR MARKETS

---

Gabriela García  
Universidad Central de Venezuela  
gabygarcia2789@gmail.com

### SUMMARY

The historical evolution of the labor market in Venezuela is of utmost importance to understand the economy of a country, this allows us to see the way it has evolved over time and in turn see the opportunities that Venezuelans have for better personal development through The education. One of the questions that many young people are asking today is whether they will have a better quality of life and a good job after having studied a career in a higher education institution? Is your talent taken into account? Will they be able to develop professionally? Will they have the necessary opportunities for such development? This is one of the problems that has existed for some time, but today it is more difficult to have a better quality of life for Venezuelan society. These concerns are based on the high unemployment that exists today and that so many young people and adults are suffering from not having a stable job, many people seek to improve their quality of life but in the times that the country is going through it is becoming more difficult every day achieve what they expect but nevertheless many Venezuelans are committed to studying and being able to overcome themselves in times of crisis.

**Keywords:** Labor markets, Economy, Employment.

## Introducción

En Venezuela los problemas de la economía laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa de que a través de la estabilización microeconomía y el crecimiento económico sostenido, se mejoraría la situación laboral del venezolano y se reduciría considerablemente el desempleo.

En la actualidad en la oferta de trabajo existe otro grupo denominado población inactiva constituido por personas de 15 años que no trabajan, tampoco buscan empleo y hacen parte de las siguientes categorías en el período de referencia: estudiantes, quehaceres del hogar, rentistas, pensionados, jubilados, incapacitados para trabajar, trabajadores familiares no remunerados con menos de 15 horas trabajadas. El INE venezolano denomina a ambos grupos todas las personas mayores de 15 años como fuerza de trabajo (INE, 2005).

En Venezuela, se ha venido presentado el fenómeno de la inmigración de personas calificadas durante el proceso de ajuste económico en jóvenes profesionales, formados en las universidades venezolanas (financiadas con ingresos petroleros), los cuales fueron a nutrir los mercados de países desarrollados como EEUU y países de la Comunidad Económica Europea (Sequera, 1992).

Monterrante y Malvé (2004) resumen algunas causas de la emigración de talentos:

1. Ausencia de oportunidades de empleo (ascensos, remuneraciones dignas, y desarrollo personal).
2. Inseguridad personal e incertidumbre política.
3. Los venezolanos en el exterior buscan algo más que oportunidades económicas, puesto que, por lo general, se trata de venezolanos jóvenes de ambos sexos (entre 25 y 35 años) que sienten que la crisis económica y política hace difícil su vida cotidiana.

(Cabrerera, 2005).

Lo anterior es corroborado por investigadores del Instituto de Estudios Superiores en Administración (IESA) Boza (2004) en un análisis realizado en Venezuela en el que se indica que alrededor de los relatos de desempleados, siempre se llega al tema de la educación

como estrategia personal para combatir el desempleo; para la mayoría de los entrevistados lo más importante es el estudio, tanto en jóvenes como en adultos para incrementar su poder de competencia en los mercados laborales.

Según Monteferrante y Malvé (2004), la salida de venezolanos al exterior es un tema que merece ser estudiado a fondo, puesto que tal vez hoy las organizaciones venezolanas no puedan pagar o brindar la estabilidad y el desarrollo deseado por estos profesionales. Se trata entonces de mejorar las condiciones en que se van a desarrollar sus carreras, lo cual significa pensar en sus necesidades y hacerlas coincidir con los objetivos y posibilidades de las organizaciones, poniendo énfasis en lograr una mejor vinculación entre las personas y las organizaciones existentes.

Venezuela era un país que producía todo lo que necesitaba su población, los campesinos se encargaron de la agricultura de este país pero al paso de tiempo y la evolución que se fue dando con la llegada de las grandes industrias estas personas fueron dejando el campo para buscar una mejor vida en la ciudad. Esto hace que la producción caiga y que se aferren más a trabajar para otras personas y no para sí mismos y producir más.

Sin embargo la economía y los sistemas políticos que se han ido incrementando a los largo del tiempo no han sido la solución para que se pueda tener una calidad de vida, la población crece y poco a poco y buscan superarse como personas por medio de los estudios, quieren tener nuevas oportunidades que anteriormente su familia no tuvo porque no existían escuelas y universidades para ir cosechando un mejor futuro.

### **La categorización del empleo y el desempleo en Venezuela**

- **Empleo:** Es la realización de un trabajo bajo una relación contractual entre la persona que realiza las funciones y tareas del puesto y la empresa que contrata a dicho persona, y según la Real Academia Española es la ocupación u oficio.
- **Empleo privado:** Constituye el mercado compuesto por todas las personas ocupadas asalariadas del sector privado, es decir, que trabajan para una empresa privada que financia en su mayor parte con su propio capital, sin excluir que pueda recibir subvenciones públicas por otros conceptos.

- **Empleo público:** Constituye el mercado compuesto por todas las personas ocupadas asalariadas del sector público, es decir, que trabajan no sólo como funcionariado o contratados laborales al servicio de la Administración Pública.
- **El desempleo:** Se define como la incapacidad de la economía para absorber el crecimiento de la fuerza laboral, y se presenta cuando la economía no es capaz de crear los empleos netos necesarios para ocupar a quienes entran por primera vez al mercado laboral y según la Real Academia Española es un paro forzoso.

Las estadísticas sobre desempleo no resumen ni su realidad ni su magnitud. Sólo basta con escuchar el testimonio de las personas que están desempleadas y de aquellos están trabajando en la economía informal, aun siendo profesionales o estar cualificados a cierto nivel y no han podido desarrollar todo su potencial laboral y, por tanto, se sienten desplazados, o al margen de la actividad económica.

La definición teórica de desempleo del INE y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), no coincide con la definición del venezolano común, porque en la realidad abundan las actividades remuneradas que la población no considera trabajo. El análisis social del desempleo requiere un análisis semántico del desempleo comenzando por la distinción entre trabajar y conseguir dinero. Comúnmente en Venezuela se considera trabajo a una actividad regular y preferiblemente asociada a algún área de la propia especialidad, de no ser así, las personas se consideran desempleadas aunque reciban o consigan algún dinero; las actividades eventuales no se consideran trabajo, pues se piensa que es algo que se hace mientras que se consigue trabajo.

En Venezuela no existe estabilidad económica ya que hoy en día son muchas las personas que están desempleadas y no cuentan con un ingreso para la sustentabilidad de ellos y su familia, y las personas que cuentan con un empleo fijo igualmente sus ingresos no son lo suficiente, ya que el alto costo de la vida se les hace casi hasta imposible adquirir la cesta básica alimenticia y muchos menos se puede tener un capital para al adquisición de vivienda alguna otra cosa que el venezolano quiera tener.

La educación es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes, esta es gratuita para todos. La educación, a través de la historia, ha sido

considerada como el recurso más idóneo y el eje rector de todo desarrollo y renovación social. La política educativa en Venezuela está orientada hacia el mejoramiento de la calidad, incremento de la cobertura y modernización de la estructura administrativa del sistema educativo, a través de la revisión y reforma de todos sus niveles y modalidades, razón, por la cual se le ha dado énfasis al proceso de descentralización, como una estrategia orientada a dar mayor autonomía de gestión a los centros educativos; y por otra parte, generar cambios profundos en la profesión docente para la transformación de las prácticas pedagógicas.

La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento de ambiente, calidad de vida y uso racional de los recursos naturales y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y la promoción de los esfuerzos creadores del pueblo venezolano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente.

Crisis educativa en Venezuela, época actual El sistema educativo necesita, para realizar su labor, recursos humanos, físicos y financieros cada vez mayores; por eso, en las últimas décadas, los diferentes gobiernos han dado a la educación la primera prioridad, destinando, para ello, importantes porciones del Presupuesto Nacional.

El sistema educativo venezolano, sin embargo, acusa graves fallas, de las cuales se pueden citar como las más evidentes: el analfabetismo, el déficit escolar, la extra edad, la baja prosecución, la deserción como los excluidos de la escuela y las repitencias. Sin embargo, cabe mencionar el intento sistemático de modernización que se ha venido operando en los últimos años. El intento de hacer que la Educación responda al desarrollo del país y del hombre y de la mujer del futuro, que tienden al educando la posibilidad real de enriquecerse gradual y progresivamente en una cultura que lo conduzca a adquirir una visión comprensiva y orgánica del mundo físico, social y espiritual y que le apoye para la proyección de su personalidad.

El interés del caso deriva del hecho de que Venezuela, a pesar de haber sido uno de los países que más recursos ha destinado a la educación confronta muy pobres resultados del sistema educativo. Estas fallas del sistema educativo en educar a la ciudadanía y para



obtener empleo productivo no son ajenas a la fragilidad del sistema político. El caso ilustra que el desarrollo del sistema educativo no puede sólo esperarse automáticamente con invertir mucho dinero en el sector. Hay tres hipótesis centrales para explicar el fracaso del sistema educativo venezolano:

1. El uso del sistema educativo como instrumento para clientelismo político.
2. El descuido de los niveles básicos de educación, a los que tiene acceso la mayoría de la población, en dos áreas: educación de calidad, que permita acceder a empleos productivos, y educación para la participación democrática.
3. La falta de autonomía de las escuelas, que ha impedido a los directores y docentes coordinar su tarea con la comunidad educativa para generar respuestas propias a las dos áreas mencionadas en la hipótesis anterior.

Actualmente el gobierno ha implantado otras formas de estudio, dirigida principalmente a personas con escasos recursos; también se les da la oportunidad a personas mayores que no pudieron concluir estudios básicos o superiores y a personas excluidas en general. Nos referiremos esencialmente a 2 de las 3 misiones propiamente educativas han venido implantando: la Misión Robinson y la Misión Ribas. Un programa nacional de alfabetización sin duda ataca un problema social grave, y no puede negarse que era necesario y muy conveniente. No se dispone de ningún tipo de información para opinar sobre la veracidad de las cifras oficiales al respecto. Se habla de más de 2 millones de personas alfabetizadas y de declarar a Venezuela territorio libre de analfabetismo en octubre de 2005.

Como puede apreciarse, las políticas educativas están lejos de la orientación que se requiere para alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidades que justifican la existencia del sistema educativo. La desigualdad en la distribución de la calidad afecta severamente a quienes más necesitan sacarle provecho a la educación formal, y los programas destinados a los ya excluidos tampoco parecen mostrar mucho énfasis en la calidad. La cobertura es importante, pero la calidad es la productora de justicia social. Si la educación es mediocre, lo que produce es injusticia social.

En el país hay un poco más de 6 millones de jóvenes con edades entre los 17 y los 21 años; de estos, apenas un 35% adelanta verdaderos estudios superiores. Hay una

importante mayoría que no accede a este nivel educativo; las causas son muchas, pero la de más peso es la procedencia social. La equidad no es sólo una cuestión moral es también algo que atañe a la racionalidad económica y tiene que ver con la necesidad de ofrecer igualdad de oportunidades a la juventud para aprovechar sus talentos en beneficio de la sociedad. En nuestro país todo es una falacia, una demagogia, una manipulación de las emociones de los pobres.

En las universidades venezolanas hay dos grupos de alumnos bastante diferenciados: Los de estratos superiores con ingresos medianos y altos que estudian, la mayoría, en universidades públicas y privadas y los de estratos inferiores con ingresos medios bajos y bajos que, en porcentaje reducido, acceden a las universidades creadas por el gobierno como las aldeas bolivarianas o la llamada Universidad Bolivariana de Venezuela, donde desafortunadamente no hay la calidad académica suficiente, sino el populismo y el adoctrinamiento ideológico para atender una demanda que es creciente.

Los jóvenes que no logran acceder a la educación superior son talentos desperdiciados, son el más valioso recurso que un país puede tener, representan el potencial indispensable para el logro de mejores resultados económicos y de bienestar general. Son casi 3 millones los jóvenes que deben conformarse con empleos informales u ocupaciones precarias, mal remuneradas, que aportan poco, que no garantizan estabilidad social ni familiar. Es por eso que en Venezuela la pobreza es hereditaria, no hay movilidad social, se nace pobre y se muere igual. Además, la franja de las capas medias de la población se viene estrechando lo cual reduce el mercado interno y reduce también las expectativas económicas

Todas las empresas sean agrícolas, pecuarias, industriales o de servicios necesitan renovar permanentemente sus procesos productivos, operativos y administrativos, para esto hay que manejar tecnologías de punta. Los mercados interno y externo son cada vez más exigentes, los consumidores también y sus preferencias cambian

Es urgente aumentar la calidad académica de la educación superior en esas universidades que no pertenecen al sistema educativo tradicional, sino que son el producto de la improvisación de un gobierno para ganar votos, que según comentarios no es muy

buena, para convertirlas en universidades modernas que tengan redes y contactos a nivel internacional como las tienen las públicas de toda la vida.

Los individuos tienen la capacidad de ascender en cuanto a su status social. Sin embargo, existen regímenes políticos que no desean que eso ocurra, evitar el progreso de los ciudadanos es una manera de mantener el poder que usan muchos gobiernos antidemocráticos. Hasta mediados del Siglo XX Venezuela tenía una sociedad con características de muy poca movilidad social, en la cual había una gran masa de campesinos explotados por un puñado de personas pudientes que a su vez controlaban a los gobiernos de turno, pues el derecho al voto estaba restringido a los varones que supieran leer y escribir y estos pocos electores mantenían en el poder a los militaristas que gobernaban desde 1830 y propiciaban esa situación de atraso.

Este era un círculo vicioso difícil de vencer. El 18 de octubre de 1945 sucedió una ruptura histórica pues el general Isaías Medina Angarita fue derrocado y asumió el poder la Junta Revolucionaria de Gobierno presidida por Rómulo Betancourt. La gestión revolucionaria acometió una serie de acciones para sacar al país del gran atraso en el que lo habían sumido los gobiernos militaristas. Una medida importante fue la creación de la Corporación Venezolana de Fomento (CVF), el 29 de mayo de 1946, cuya función principal fue la creación de empresas a través de créditos con lo cual se comenzó a estimular el nacimiento de la clase media.

El 14 de noviembre de 1947 se instaló el II Congreso Sindical Nacional, el cual estaba apoyado por el gobierno revolucionario y donde se organizó la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), organismo que agrupaba la mayor parte de los sindicatos del país; como consecuencia de ello nació la clase obrera organizada. Esta situación de apoyo a la movilidad social se paralizó en 1948 cuando la garra militarista derrocó al primer presidente civil electo por el voto popular, Rómulo Gallegos.

Durante casi una década nuestro país vivió otra dictadura militar, presidida sucesivamente por Carlos Delgado Chalbaud, Germán Suárez Flamerich y Marcos Pérez Jiménez, en la cual no se promocionó el progreso de los ciudadanos, sino que su acción se redujo a la construcción de obras de infraestructura de gran tamaño que aún hoy en día

confunden el pensamiento. Algunos hoy expresan erróneamente que en esa época se creó la mayor parte de la infraestructura del país y más todavía, llegan a expresar que se planificó casi todo lo que existe hoy en día. Nada más lejos de la verdad, en primer lugar, el desarrollo de un país no puede ser medido solamente por la cantidad de concreto armado que gestione y, en segundo lugar, la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, que se esforzó en construir muchas obras en Caracas y sus alrededores, pero olvidó que existe un país más allá, en el interior, el cual se encontraba en el más grande abandono.

La llegada de la democracia en 1958 impulsó desde el principio, no sólo una gran cantidad de obras de infraestructura, esta vez en todo el país, sino que reivindicó a la sociedad venezolana a través de nuevos estímulos. Además de la CVF y la CTV, se crearon nuevos organismos que permitieron a las clases menos favorecidas permear en forma ascendente y mejorar su nivel de vida. El 22 de agosto de 1959 fue creado el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), teniendo como objetivo principal la formación laboral del personal administrativo y obrero no escolarizado. Con ello adquirirían un conocimiento que les permitía ganarse la vida con un mejor ingreso.

Otro aspecto que fue fundamental en progreso social fue la expansión de la educación universitaria. Descuidada como fue durante los gobiernos militaristas, hasta 1957 sólo existían 6 universidades en Venezuela y 4 de ellas estaba en Caracas. La democracia creó 145 instituciones universitarias en todo el territorio nacional. Adicionalmente, el 1º de junio de 1975 se decretó la Fundación Gran Mariscal de Ayacucho para financiar estudiantes universitarios en el exterior. La disponibilidad de posibilidades de estudio superior trajo como consecuencia que muchos venezolanos pudieron profesionalizarse y ascender en la escala social.

Con todas estas políticas se potenció tanto a la clase media como a la clase obrera en una sociedad con mayor capacidad de percolación. Sin embargo, desde 1999 todas estas iniciativas naufragaron con un régimen que generó una política de polarización y enfrentamiento social. Más grave aún lo constituye la reducción del poder adquisitivo del salario, ya que entre 1999 y 2013 se perdió poco más del 20% del poder de compra de los trabajadores asalariados, el peor desempeño entre los países de Latinoamérica. Esto no es

producto de equivocaciones, sino una política deliberada para empobrecer a los venezolanos, habida cuenta que la base política de apoyo al régimen actual está en las clases populares, éste no permitirá la movilidad social porque significaría el fin de su permanencia en el poder. Sin duda alguna, sólo en democracia los ciudadanos pueden progresar en todos los sentidos.

### **Conclusión**

La economía y la educación venezolana están en decadencia ya que los gobiernos que han pasado por esta no le han dado la mayor importancia a estos temas, estos buscan que la sociedad no sean estudiados para que no quieran tener una mejor calidad de vida los prefieren analfabetas, sin embargo esto es un error porque para que un país surja en un mejor desarrollo económico y social lo más importante es que la ciudadanía tengas los estudios básicos y que se les permita tener estudios superiores de calidad y no de cantidad como hoy en día se viene haciendo en las universidades del Estado.

Se debe implementar mayor información y preparación de los estudiantes ya que ellos son el capital humano fundamental para que el país crezca gracias sus conocimientos y su fuerza de seguir adelante y contribuir para el mejoramiento continuo. Pero esto no es así existe mucha desigualdad entre las personas, muy bajos ingresos que no les permite tener una buena calidad de vida donde no tienen seguridad, el área de la salud también tiene problema, donde la escasez de los alimentos también los lleva a que los venezolanos estén más inestables y los jóvenes busquen emigrar para tener un futuro que aquí en Venezuela ven difícil tener por todos los problemas existentes.

Para concluir se deben implementar mejoras para la economía venezolana donde todos y cada uno de los venezolanos tengan acceso y libertad de educación de calidad, ingresos suficientes para mejorar su día a día, que el gobierno y los empresarios encuentren una solución para que ya no se quiera emigrar, sino que se busque luchar para seguir adelante y crear un mejor futuro mejorando el desarrollo y la estabilidad de la sociedad.

### **Referencias bibliográficas**

BOZA, M. (2004) ¿Cómo es el Mercado venezolano? En: Revista Debates IESA, Abril-Junio 2004, volumen IX, No. 3, p. 30-37. Caracas.

BOZA, M. y CARMEN, E. (2004). Desempleo, primera preocupación: Una ojeada al desempleo en primera persona. En: Revista Debates IESA, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 78-81. Caracas.

INE, Instituto Nacional de Estadística (2005). Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo

MONTEFERRANTE y MALAVÉ. (2004) ¿Cómo es el Mercado venezolano? En: Revista Debates IESA, Diciembre, Volumen X, No. 1, p. 39-44. Caracas, Venezuela

SEQUERA, I. (1992). La Mujer en la Economía. Academia Nacional de Ciencias Económicas, Serie de Cuadernos, No. 32.

---

## CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN VENEZUELA

---

Karen Cecilia Vegas Ramos  
Universidad Fermín Toro, Venezuela  
Karencvegas@hotmail.com

### RESUMEN

El objeto de esta investigación es dar un enfoque de la calidad de la educación en Venezuela. Se establecen criterios para la mejora constante de la educación a través de los sistemas, misiones y tecnología que hoy en día se utiliza en la etapa inicial hasta la universidad. Este tipo de programas implementado vienen conjuntamente de la mano del gobierno, donde subsidia la educación y en diferentes modalidades para mejorar el país y la calidad educativa. Es por ello, que en esta investigación se utiliza una metodología de tipo heurística, teniendo como objetivo principal establecer la definición de calidad en la educación en Venezuela. Como objetivo secundario la importancia que radica en los sistemas educativos y por último, el desarrollo de la calidad de la educación en Venezuela. Con esto podremos evidenciar los problemas que puedan tener en cuanto al nivel educativo, la desigualdad en la sociedad y la diversidad de culturas.

**Palabras clave:** Educación, calidad, enseñanza.

---

## QUALITY IN EDUCATION IN VENEZUELA

---

Karen Cecilia Vegas Ramos  
Universidad Fermín Toro, Venezuela  
Karencvegas@hotmail.com

### SUMMARY

The object of this research is to provide an approach to the quality of education in Venezuela, where criteria for the constant improvement of education are established through the systems, missions and technology today in day is used in the initial stage to University. Such programmes implemented come together at the hands of the Government, which subsidizes education and different modalities to improve the country and the quality of education. That is why, in this research uses a methodology of type heuristics, having as main objective establishing the definition of quality in education in Venezuela. As a secondary objective the importance that lies in education systems and the development of the quality of education in Venezuela. With this we can reveal problems that may have in terms of educational level, the inequality in society and the diversity of cultures.

**Keywords:** Education, quality, teaching.



## **Introducción**

Para hablar sobre la Calidad en la Educación de Venezuela debemos conocer ¿qué es la educación? En Venezuela, se constituye en uno de los derechos elementales de los ciudadanos y ciudadanas, reflejada en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica de Educación.

La educación es un sector importante dentro de la sociedad, ya que ella afecta los ámbitos: social, económico, cultural y personal. Es por ello, que se necesitan tener sistemas educativos eficaces para así lograr una educación de calidad, para ello se puede lograr a través de una educación moral, lenguaje, ciencias, matemáticas entre otras. Obteniendo con esto, mejorar en cuanto las habilidades básicas, actitudes y tener un sistema educativo moderno con tecnología de punta.

Además de tomar en cuenta que para lograr una buena calidad en la educación en Venezuela deben hacerse cambios educativos, para así poder lograr los objetivos planteados hacia la mejora constante. A lo largo del tiempo, en Venezuela se han logrado varias alternativas como lo son los programas tales como son las misiones, donde enseñan a los adultos adquirir un nivel educativo que lo impulse adoptar conocimientos sólidos hasta el nivel universitario y así poder contribuir al desarrollo productivo de su persona.

La educación va conjuntamente con la tecnología, ya que con ellas podemos hasta tener clases virtuales, vía skype, enviar tareas, trabajos vía email, y hacer videos conferencias con ella. Pero debemos entender que estas tecnologías se presentan como una herramienta de apoyo, un instrumento muy valioso que no podemos ignorar.

## **Marco legal de la educación en Venezuela**

### **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (AGOSTO 15, 2009, GORBV N° 5.929 EXTRA.), EN LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES:**

**Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado como función indeclinable y de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, así como las bases

organizativas y de funcionamiento del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela.

**Artículo 32.** La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivas o reflexivas, sensibles y comprometidas o comprometidas, social y éticamente con el desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo **humanístico, científico y tecnológico**, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas.

### **Calidad educativa**

Históricamente el concepto de calidad se originó en el campo empresarial e inicialmente se empleaba al referirse a ciertas características de un producto industrial, las cuales condicionaban su capacidad de satisfacer las exigencias del consumidor. Luego, se procedió a utilizar este concepto en referencia a otro tipo de producto, llamado así el producto educativo, el cual es representado por la suma de conocimientos adquiridos por un estudiante, un material instruccional, un egresado universitario o una nueva carrera entre muchos otros.

La calidad de la educación a nivel superior, sigue siendo un problema a resolver, ya que consiste en preparar a los estudiantes por medio del uso de palabras, números y conceptos abstractos para entender, resolver e influenciar positivamente en el ambiente en el cual se encuentra.

Un punto de vista cercano al anterior se percibe en el trabajo de Mollis (1993), donde la autora afirma que la calidad en la educación debe medirse sobre la base de la excelencia académica o debe conjugarse con el criterio de relevancia social de las actividades universitarias; aún más desde el punto de vista, evaluar la calidad significa controlar.

Venezuela es uno de los pocos países donde la educación es gratuita y obligatoria, entre ellos se destaca los subsistemas educativos los cuales son:

- Subsistema de educación básica la cual está estructurada en niveles de educación inicial, educación primaria y educación media.
- Y el subsistema de la educación universitario el cual comprende los niveles de pregrado y posgrado universitario.

Se define como un conjunto orgánico de planes, políticas, programas y proyectos estructurados e integrados entre sí, que orientado de acuerdo con las etapas del desarrollo humano, persigue garantizar el carácter social de la educación a toda la población venezolana, desde la rectoría del Estado venezolano, ejercida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

La innovación de las tecnologías establecidas en las escuelas y universidades, siendo este contexto educativo el que posibilita el mejoramiento y el rendimiento de los estudiantes, para ello se debe constar con profesionales del ramo calificados para que trasmitan sus enseñanzas hacia los alumnos en los planteles educativos.

En este sentido, existen docentes que se resisten al cambio y a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación TIC, llamada sociedad de la información y sociedad del conocimiento generando impacto social en la brecha digital. Estas superan la práctica tradicional y en esta era digital, el desafío de la sociedad y de un país en materia educativa, de tal manera que hay que combinar razonablemente tecnología con humanismo y modernidad con democracia. Las Tic aportan a esta generación un boom social, debido a que se ha convertido en un espacio de convivencia. Cuando no ocurre una transformación educativa que tome en cuenta cómo aprenden los estudiantes, no ocurrirán cambios de gran alcance en la educación. Los educadores deben transformar sus paradigmas y conceptos de enseñanza y aprendizaje. No temerle al uso de la tecnología, aprender junto a sus estudiantes y sólo así ocurrirá una verdadera transformación.

## **Calidad en la educación de Venezuela**

En Venezuela, se viene implementando un novedoso programa de aprendizaje que impacta considerablemente en el factor “calidad de la educación”. Entre los cuales tenemos organismos que comparten responsabilidades educativas, realizan proyectos y participan del funcionamiento del sistema educativo, como por ejemplo: el Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES), centrado en la formación laboral; el Consejo Nacional de Universidades (CNU), que se ocupa de los aspectos relativos al sistema universitario del país; la Fundación para el Desarrollo de la Educación Especial, que presta servicios en esta modalidad educativa; la Fundación de Edificaciones y Dotaciones Educativas (FEDE); y Funda-Preescolar, que vela por la construcción y dotación de la planta física de este nivel educativo.

Así mismo se lleva a cabo el Proyecto Canaima, que se encarga de velar que todo el estudiantado de los niveles básicos y de bachillerato puedan contar una herramienta tecnología, así como a nivel universitario se prevé que recibirán tabletas electrónicas para que estas herramientas puedan ser instrumento capaz de formar seres analítico – práctico. Es por ello que, esta formación y actualización debe basarse en la revisión permanente de contenidos donde se convierta en un recurso que facilite, es decir que promueva el autoaprendizaje. Facilitando con este el aprendizaje desde la primaria hasta las universidades, el gobierno lo que quiere con esto es adaptar la tecnología con la educación y poder perfeccionar el sistema educativo.

El sistema educativo, tiene como propósito la formación de calidad, para así alcanzar las metas, como también la adquisición de conocimientos, destrezas y actitudes para el desarrollo de la vida. Ya que la educación consiste en transmitir los conocimientos de una generación a otra; el docente cumple una labor ardua, como prestador de servicios en el acto educativo y como cliente al hacer uso del currículo, así como de la biblioteca, recursos tecnológicos y espacios educacionales en general durante su quehacer docente diario.

En ese sentido, Tamez Guerra (2003) enfatiza “que la educación de calidad debe tomarse en cuenta con un enfoque integral en el que no sólo se busque el incremento de capacidades, habilidades, aptitudes y conocimientos, sino que tengan un equilibrio con la formación en valores”.

Ahora bien, desde la esfera de los valores, Giné (2005) señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

Ser accesible a todos los ciudadanos.

Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas, lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica

Docente y el trabajo colaborativo del profesorado.

Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.

Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad

Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás de profesionales del centro.

### **Educación y desarrollo**

Con el desarrollo de la educación logramos tener riqueza, ya que contaremos con un talento humano calificado para satisfacer la demanda en el mercado laboral, siendo así la educación un ancla para el mejor desarrollo humano. La educación produce desarrollo económico, debido a su incidencia en la creación de capital humano. El desarrollo económico redundará en desarrollo humano, entre otras cosas a través de un incremento en la educación y su calidad.

La educación como proceso social es amplia y diversa, por ello se le relaciona con todas las actividades humanas, entre las cuales está la adquisición de conocimientos o habilidades, pero lo que resulta más importante, es su función como formadora de valores, actitudes, aspiraciones y expectativas. La educación es considerado el factor primordial del

crecimiento económico y del desarrollo social en atención a esto, dicho proceso desprende altos beneficios sociales cuando existe mayor formación en los individuos.

En Venezuela, la Educación Bolivariana, como es citada actualmente, está contemplada en los artículos 102, 103 y 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) en los cuales reza:

La educación es un Derecho Humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria, así como también indica que: “Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

Además agrega: “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica”.

**Implementado diversos Programas, cuya definición/visión gubernamental es la siguiente:**

**Educación Inicial. Desarrollo e implementación del Proyecto Simoncito:** Propuesta dirigida a la educación de calidad e integral a todos los niños (as) de 0 a 6 años de edad, bajo los principios de equidad y justicia social como lo establece la Constitución Nacional y la Ley de Protección al Niño y del Adolescente, a fin de garantizar las condiciones sociales, educativas y nutricionales que le permitan proseguir al nivel de Educación Básica en igualdad de oportunidades.

**Desarrollo y consolidación del proyecto Escuelas Bolivarianas:** Propuesta experimental prevista a extenderse a todas las escuelas venezolanas en los niveles de Educación Inicial y Educación Básica en la primera y segunda etapa, cuya misión es brindar una educación integral a niños (as) y adolescentes con una práctica pedagógica abierta, flexible y constructiva con el propósito de construir una nueva ciudadanía crítica y participativa que se apropie de la causa colectiva bajo principios de equidad y justicia social en la formación básica de los ciudadanos venezolanos.

**Liceos Bolivarianos:** Programa dirigido a atender integralmente la adolescencia y la juventud temprana. El perfil curricular que estructura al pensum respectivo responde a la concepción integral de la Educación como Continuo Humano; cubre la atención integral de

educación bolivariana al período de vida entre 12 y 18 años de edad, correspondiente a la continuidad de formación del nuevo republicano entre la Escuela Bolivariana y la Universidad Bolivariana, con salida profesional intermedia como la de técnico medio.

**Las Escuelas Técnicas Robinsonianas:** Programas que tienen como base fundamental la diversificación en la educación del joven, con incidencia en el sector productivo y con prioridad en el desarrollo de escuelas granjas, técnicas, industriales y agropecuarias.

**La Universidad Bolivariana:** Programa cuya misión es formar profesionales competentes y ciudadanos con sentido de país, capaces de contribuir con su desarrollo, y con la visión de una comunidad universitaria, sustentada en valores éticos y políticos de la democracia participativa. Es una casa de estudio distinta a las tradicionales, no se habla de materias, facultades, escuelas o carreras y la mayoría de los estudiantes son de origen popular con escasos recursos y con dificultades para ingresar a la educación superior.

## Misiones

Las misiones se clasifican en Robinson I, Robinson II, Ribas, Sucre, Mision de ciencia, Alfabetización Tecnológica, Maestro en casa.

**Robinson I:** Programa cuyo objetivo es eliminar el analfabetismo en jóvenes y adultos de todo el país, promoviendo la comprensión lectora en cada uno de los beneficiados.

**Robinson II:** Programa cuyo objetivo es lograr la culminación de la segunda etapa de la educación Básica (la aprobación del sexto grado) por parte de todos los participantes, así como también la consolidación de los conocimientos adquiridos durante la alfabetización. Además abre las puertas a nuevas oportunidades de formación, como por ejemplo la adquisición de conocimientos para la práctica agrícola.

**Ribas:** Programa que tiene como objetivo incluir a todas aquellas personas que no han podido culminar su bachillerato sin importar su edad para lograr su respectiva finalización.

**Sucre:** Programa que tiene por objetivo romper, por la vía de la Educación Superior los círculos de exclusión, incorporando a la universidad, a todos los bachilleres que quieren estudiar, cumpliendo con el derecho a la educación, contenido en el capítulo VI (De los

Derechos Culturales y Educativos) de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**Mision de ciencia, Alfabetizacion Tecnologica:** Programa que busca modelar una nueva cultura científica y tecnológica que aborde la producción colectiva de conocimiento científico, el diálogo de saberes, la integralidad, la interdisciplinariedad y la participación de diversidad de actores en el ámbito del desarrollo científico-tecnológico del país, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de soberanía.

**Maestro en casa:** Programa que se basa en la realización de talleres donde participan grupos comunitarios conjuntamente con especialistas del Ministerio de Educación para la formación de los adultos que atienden o se relacionan con niños en edad preescolar (adultos significativos), brindándoles destrezas concretas que permitan una mejor atención de los infantes, especialmente aquellos que no están incorporados al sistema educativo formal.

Es importante destacar los progresos en el país en relación a la Educación, es sinónimo de aprendizaje de calidad. Esta calidad dependerá del proceso enseñanza-aprendizaje, de los planes de estudio y las condiciones del entorno docente. La calidad educativa en muchos países se ven deteriorada, el gobierno venezolano que en los actuales momentos se esfuerzan por la educación, tienen que enfrentarse al reto, de lograr que los estudiantes permanezcan en las escuelas el tiempo suficiente para terminar sus estudios, para enfrentar de esta manera a la sociedad.

En nuestra sociedad venezolana, para lograr una calidad en educación, urge cada vez más la necesidad de la transformación del sistema escolar, de su organización y de su funcionamiento donde el problema de la educación viene dado por la cantidad y no por la calidad.

Hay que tener en cuenta que para tener una educación de calidad, es necesario la incorporación la tecnología en la educación, así como aceptar el cambio y no resistirse a él, cabe destacar que este no reemplazara al docente sino más bien es una herramienta en la educación, para ellos se debe realizar un programa de aprendizaje hacia los educadores para que ellos simultáneamente vayan transmitiendo la información a los alumnos.



El estado venezolano debe garantizar la calidad educativa, así como también el fortalecimiento de aprendizaje de los estudiantes mediante las tecnologías de información y comunicación (TIC). En este orden de ideas, Venezuela a partir del 2008 realizó convenio con Portugal para incorporar el uso de las computadoras Canaima al sistema educativo. Han dotado poco a poco a las escuelas y hoy en día a las universidades. En nuestro país, se viene implementando un novedoso programa de aprendizaje que impacta ampliamente en el factor “calidad de la educación”: siendo de este modo que con la implementación de las Canaima a nivel educativo, vienen programadas con un currículo con contenidos educativos para su desarrollo en las aulas.

Lo que se quiere lograr con la implementación de estos programas en el sistema educativo, es fomentarlo como la herramienta de trabajo para el desarrollo de sus habilidades, aprendizaje y enseñanzas dándose este mediante un proceso de formación educativa.

Venezuela según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es uno de los países con mayores posibilidades de cumplir a corto tiempo de cumplir metas del milenio en materia de educación en un corto plazo. Esta formación y actualización a nivel educativo debe basarse en la revisión permanente de contenidos donde se convierta en un recurso que facilite, es decir que promueva el autoaprendizaje. Logrando con este el perfeccionamiento del sistema educativo mediante la alfabetización digital tantos en los educadores como en los estudiantes.

Podemos decir que contamos con una educación de calidad en nuestro país, el analfabetismo ha disminuido y la deserción estudiantil también en los últimos años, según lo señala el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Programas de educación no son exactamente programas escolares, aunque éstos sean parte de aquéllos. Es la planificación a nivel de Estado de la educación a todos niveles; son, consecuentemente, dotaciones económicas en infraestructuras, equipamiento, transporte; son, por supuesto programas de instrucción/educación. Incluye la formación de educadores con habilidades para afrontar públicos tan diversos como los urbanos, los hijos de la gente de los suburbios, los del campo, inmigrantes y desplazados, los afrodescendientes, los

indígenas con sus lenguas y culturas ancestrales subyugadas. No sólo es necesario formar a los maestros: hay que dignificar su profesión.

### **Conclusión**

Venezuela ha presentado avances en sus diferentes sistemas y programas educativos tales como a nivel básico y universitario, así como también en las misiones, reforzando y fortaleciendo la educación a través de su acceso, es importante que además se debe generar educación de calidad a través de los medios, estrategias y herramientas que se puedan impartir dentro de los niveles educativos.

La educación en Venezuela, se orienta al mejoramiento de la calidad; en la última década se ha incrementado los niveles alfabetización, generando desarrollo y renovación social. Este proceso educativo ayuda a transmitir valores y preservar la identidad y de cultura y ciudadanía.

### **Referencias bibliográficas**

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Venezuela. Gaceta N° 5.908 Extraordinaria. Febrero 2009.

GINÉ, C. (2005). Primeras experiencias de uso de la guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva en el estado español. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 3, número 1. Madrid. Disponible en: [www.rinace.net](http://www.rinace.net). [Consulta: 2007, febrero 4]

HERRERA M., (2011). Calidad en Educación: Desafío crítico para el Desarrollo Endógeno en Venezuela. UFT

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. Venezuela. AGOSTO 15, 2009, GORBV N° 5.929 EXTRA.

MOLLIS, M. (1993). Evaluación de la calidad universitaria: elementos para su discusión. Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación de la UBA. Año II, N° 3.

TAMEZ GUERRA, R. (2003). Discurso en la XXXII Conferencia General de la UNESCO. Francia. Disponible en: <http://www.sep.gob.mx>. [Consulta: 2007, octubre 4]

## 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 clave al pie del resumen, en español e inglés.

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

## Ejemplos para realizar las referencias bibliográficas:

### Referencias Materiales Impresos

#### Libros

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

#### Artículos en publicaciones periódicas

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

#### Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

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

#### Publicaciones de eventos científicos

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

#### Trabajos de grado o de ascenso

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

#### Entrevistas publicadas en medios impresos

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

#### Referencias a Materiales On-line

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

INE (2006). *Indicadores de Fuerza de trabajo*. Fuente: [www.ine.gov.ve](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)

## 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)



## FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

Arbitraje:

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



## EVALUATION FORM

Title of the Article: \_\_\_\_\_

---

---

Code: \_\_\_\_\_

Evaluation:

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



### **Declaración Ética y Negligencia Profesional**

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

### **Statement of Ethics and Professional Neglect**

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

## Contenido/Contents

### **Conciencia social y condiciones ambientales**

#### ***Social awareness and environmental conditions***

Tarsys Vizcarrondo (Venezuela)

### **La falta de responsabilidad de las instituciones: ¿quién se encarga de la institucionalización de la responsabilidad social que generan las grandes corporaciones?**

#### ***The lack of responsibility of the institutions: who is in charge of the institutionalization of the social responsibility generated by the big corporations?***

Edmundo Cordero (Venezuela)

### **Una mirada a los retos de la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI**

#### ***A look at the challenges of people management in 21st century organizations***

Brenda Lozada (Venezuela)

### **El valor de la gestión de recursos humanos y el impacto en una organización**

#### ***The value of human resources management and the impact on an organization***

Isabel Josefina Giménez Cordero (Venezuela)

### **Mercados laborales**

#### ***Labor markets***

Gabriela García (Venezuela)

### **Calidad de la educación en Venezuela**

#### ***Quality of education in Venezuela***

Karen Cecilia Vegas Ramos (Venezuela)



Universidad de Carabobo



Laboratorio de Investigación  
en Estudios del Trabajo