

Una propuesta de articulación para la formación del **capital humano** y las políticas de empleo aplicadas al **sector hotelero**

del Municipio Libertador, Mérida-Venezuela

213

VISIÓN GERENCIAL

Recibido: 04-07-2006 • Revisado: 20-09-2006 • Aceptado: 31-10-2006

Resumen

La presente investigación pretende estudiar un sector específico de la economía venezolana, como lo es el turismo en sus procesos de formación de capital humano y enfocarse directamente en el sector hotelero del Municipio Libertador del estado Mérida. Para tal efecto, se realizó una evaluación de las políticas públicas sectoriales de empleo que influyen en dicho sector, con el objeto de establecer mecanismos que permitan articular ambos procesos. Del análisis se infiere que las necesidades de formación de los trabajadores de una zona, en correspondencia con los patrones productivos de su entorno con el fin de diseñar programas de formación, propician condiciones de equilibrio en los mercados de trabajo locales y en la formación del capital humano.

Palabras clave: mercado laboral local, capital humano, políticas públicas

Abstract

A proposal to articulate the human capital formation and the employment policies applied in hotel sector of El Libertador Municipality, Mérida, Venezuela

The present investigation seeks to study a specific sector of the Venezuelan economy – the tourism industry – in its human capital formation processes and to be focused directly in the hotel sector of the Libertador Municipality, Mérida, State. For this purpose it was carried out an evaluation of the public sector employment policies which influence this activity, in order to determine mechanisms that allow both processes articulation. Of the analysis it is inferred that the necessities of workers' formation in a specific area, in correspondance to their environment productive patterns with the purpose of design formation programs, propitiate equilibrium conditions in local work markets and in human capital formation.

Key words: local work market, human capital, public policies

*Licenciada en Administración. Magíster en Gerencia Empresarial. Estudiante del programa del Doctorado "Formación, Empleo y Desarrollo Regional" de la Universidad de La Laguna de España. Profesora Asistente, adscrita a la Cátedra de Gerencia General y de los Recursos Humanos de la FACES – ULA.

1. INTRODUCCIÓN

Para comprender el impacto de la formación de capital humano¹ dentro de la estructura de los mercados laborales, hay que conocer en primera instancia que los mercados de trabajo están conformados por un conjunto de oferentes y demandantes de trabajo, que precisan acciones y reacciones frente a una serie de decisiones que afectan su interés particular como agentes económicos. Como resultado de esta situación, tanto empleados como empleadores tratan de regular sus actuaciones con el fin de conseguir condiciones favorables para ambas partes.

En este sentido, con la formación de capital humano realizada en el ámbito empresarial por medio de una adecuada planificación, se trata de generar para la misma empresa, trabajadores con cualificaciones acordes a las exigidas por sus propios sistemas productivos. En este caso se estaría hablando de formación específica la cual consiste en realizar un diagnóstico muy detallado acerca de la plantilla actual de la empresa, detectar las necesidades de desarrollo existentes y tomar las acciones pertinentes que permitan cubrir estas necesidades.

Además de lo anterior, se debe tener en cuenta que los mercados de trabajo no son homogéneos, por tanto, debe considerarse la heterogeneidad de los trabajadores, los aspectos cualitativos, la calidad del trabajo y, sobre todo, la externalidades negativas y positivas que influyen en estos mercados que originan costos o beneficios para unos y otros dentro de la misma estructura del mercado laboral.

De esta manera, se hace necesario comprender que los modelos de desarrollo local y por ende de mercados laborales locales, responden a las particularidades de la zona en cuestión y que, más que aislar al contexto regional de un contexto global, lo que se pretende es contribuir desde el ámbito local al desarrollo global. Es decir, al estudiar las necesidades de formación de los trabajadores de una zona, en correspondencia con los patrones productivos de su entorno con el propósito de

diseñar programas de formación acordes con estas necesidades, se estarían propiciando condiciones de equilibrio en los mercados de trabajo locales.² Esta situación es semejante a lo que llamamos anteriormente formación específica.

Por otra parte, lo interesante es demostrar también la relación que existe entre educación y economía de un país, más aún en ámbitos locales, sobre todo porque se le ha atribuido a la educación responsabilidad en aspectos de naturaleza socioeconómica principalmente, lo que ha traído como consecuencia que ésta reformule una serie de objetivos. Según plantea Manuel Cabrera (1994) los principales objetivos atribuidos son: impulsora de la eficiencia productiva y del crecimiento económico fruto del aumento de la productividad de la fuerza de trabajo; medio para aumentar los ingresos, mejorar las condiciones de trabajo y disminuir el desempleo; mecanismo de movilidad social y, por tanto, de distribución de renta mediante la generalización del acceso a cada vez mayores niveles de educación.³

Desde el punto de vista del desarrollo económico local, la intervención del Estado en el diseño de planes educativos es determinante y, aunque su intervención pueda originar fallos (Stiglitz, 1998:15), es el ente más idóneo para fomentar filosofías de crecimiento sostenido y endógeno. Ahora, su misma limitación en lo que respecta al manejo de información, hace posible que surja la necesidad de pensar en una estructura más descentralizada que coordine aspectos educativos acordes con las necesidades y patrones productivos foráneos.

En este sentido, las políticas públicas de empleo⁴ y con impacto en escenarios locales, pueden determinar la efectiva participación del Estado en los procesos de formación de capital humano, ya que aún cuando es en realidad la planificación de este proceso de formación la que permite conocer acerca de las necesidades reales de formación de un sector, es el papel coherente que juega el Estado en el diseño de políticas públicas de empleo lo que determina que se logre en parte el equilibrio de los mercados laborales locales.⁵

Es importante señalar como lo plantea Francisco Monaldi (s.f), que la capacidad del Estado para implementar políticas públicas efectivas está altamente condicionada por las instituciones políticas y el proceso político, que definen los incentivos y restricciones que enfrentan los hacedores de políticas (Spiller y Tommasi, 2003). Dichos incentivos y restricciones posibilitan o inhiben la cooperación entre actores políticos, la credibilidad de los compromisos inter-temporales, y la estabilidad de las políticas.

Esto hace pensar que la articulación de los actores involucrados en los procesos de formación y en el diseño de políticas públicas de empleo⁶ antes señalado, sería una posible solución para conseguir el logro del objetivo planteado.

Las políticas sectoriales puntuales⁷ pueden contribuir como mecanismo de articulación de la situación antes descrita, tomando en cuenta que el éxito de estas políticas depende intrínsecamente tanto del entorno económico e institucional del que se rodean como de un apropiado diseño. En ese sentido, éstas deben ser consideradas como instrumentos para obtener beneficios claramente establecidos, y no como fines en sí mismas. Además, la adopción de políticas sectoriales y la efectividad que éstas tengan, dependerán de las características puntuales de cada país y de lo consistente que ellas sean con la estrategia general de desarrollo. No obstante, se debe tomar en cuenta el hecho que los grados de libertad para la adopción de estas políticas son limitados, dado un conjunto de restricciones existentes en el plano fiscal, financiero, en los compromisos comerciales internacionales y limitaciones institucionales, entre otros.⁸

La presente investigación pretende estudiar un sector específico de la economía venezolana como es el sector turismo, y enfocarse directamente sobre el sector hotelero del Municipio Libertador⁹ del Estado Mérida, en sus procesos de formación de capital humano y realizar una evaluación de las políticas públicas sectoriales de empleo que influyen en dicho sector, con el objeto de establecer mecanismos que permitan articular ambos procesos.

2. El Problema

En los últimos años, la mayoría de los países en vías de desarrollo han venido utilizando como estrategia de crecimiento el desarrollo económico local de las regiones, como una forma de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y responder desde lo local a los procesos globales.

En este sentido, el desarrollo económico local, viene a constituir una nueva manera de generar crecimiento en las localidades, mediante el redescubrimiento de sus potencialidades y, desde esta perspectiva, se deduce que el desarrollo económico local es un proceso organizado, planificado y concertado en el cual actores e instituciones buscan estimular actividades económicas y generar empleo utilizando los medios y recursos disponibles.

Si se estudia el caso venezolano, puede percibirse que actualmente existe en el país todo un marco legal e institucional que favorece los procesos descentralizados para generar condiciones de participación para los actores locales, bajo la perspectiva del desarrollo económico local, como lo demuestra la Figura No.1.

Adicional a este marco legal e institucional, existe una gran tendencia en Venezuela a incrementar las inversiones en entes descentralizados y esto se observa en el presupuesto del situado constitucional, donde se han previsto las asignaciones correspondientes con objetivos claramente definidos para dichos entes.¹¹

Desde esta perspectiva legal, financiera e institucional se deduce que el desarrollo económico local como modelo económico en Venezuela, pudiera estar concibiéndose de manera ordenada y se percibe como un proceso organizado, planificado y concertado en el cual actores e instituciones buscan estimular actividades económicas y generar empleo utilizando los medios y recursos disponibles para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de un municipio o una región.¹²

Figura No. 1. Preceptos constitucionales básicos de sustento de la participación



Fuente: Sistema Nacional de Planificación Pública de la República Bolivariana de Venezuela. Ley del Consejo Local de Políticas Públicas, CLPP (www.consejoslocales.org/1/ISTEMADEPLANIFICACIONNACIONAL.ppt)

Adicionalmente y según los lineamientos del Programa Económico de Transición 1999-2000¹³, el ámbito local es un espacio privilegiado, ya que la combinación de políticas microeconómicas y sectoriales en un ámbito institucional local, le otorgan una importante relevancia a la participación de los gobiernos municipales y regionales en el manejo de políticas de empleo. En función de esto, el Gobierno Nacional permite la participación de las autoridades regionales y locales en el diseño, coordinación y ejecución de las políticas de empleo.

Por otra parte, si se sigue la línea que permite estudiar variables macroeconómicas y microeconómicas con perspectivas locales, el estudio de los mercados laborales locales no escapa de este modelo de desarrollo económico que pretende usarse en Venezuela y, en este sentido, sería muy acertado proponer acciones para desarrollar actividades competitivas en la economía venezolana por medio de políticas sectoriales de empleo ya que, como se explicó anteriormente, existe todo un marco legal, financiero e institucional que así

lo respalda y sugiere. Sin embargo, las políticas sectoriales de empleo en Venezuela no han sido manejadas ni enfocadas con éxito¹⁴, tal vez por ser de reciente utilización en el país.

De esta manera, quedaría entonces por determinar y conocer las particularidades de los mercados laborales locales teniendo en cuenta que estos mercados están delimitados por los flujos diarios de trabajadores que son agregados en función del municipio de origen, el municipio de residencia y de destino y del municipio en que se trabaja. Esto significa que para definir mercados laborales locales se parte de la *agregación de los flujos de trabajadores*. Sin embargo, es importante acotar que los patrones de movilidad de los trabajadores responden a las características individuales que posee cada persona.¹⁵

Se presume que los individuos con mayores cualificaciones pueden reportar mayor poder adquisitivo, lo que le permitiría desplazarse con mayor libertad y, a su vez, residenciarse en lugares

más lejanos a su lugar de origen. Al igual que el factor movilidad puede estar asociado también con la distribución territorial de las actividades económicas que ocupa a los trabajadores, factores que no serán estudiados con detenimiento en esta investigación.

Este estudio pretende caracterizar al mercado laboral del sector Hotelero del Municipio Libertador¹⁶ del Estado Mérida con el fin de conocer los problemas asociados a este mercado laboral local, las particularidades económicas, institucionales, políticas, sociales, educativas y culturales de la zona en cuestión para delimitar; a su vez, las áreas claves sobre las cuales se lleven a cabo medidas correspondientes a los incentivos regionales, de formación y, por ende, de empleo.

Por otra parte, la caracterización de este mercado laboral local permitirá diseñar adecuadamente políticas de planificación territoriales particularmente orientadas al empleo, que permitan diagnosticar necesidades reales de formación en el sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, con el propósito de establecer programas de formación sectorial acordes con dichas necesidades, y bajo una perspectiva de desarrollo económico local.

En consecuencia, teniendo en cuenta que las necesidades de formación del capital humano del sector hotelero responden a particularidades muy precisas debido a las características de este sistema productivo y que éste pertenece al sector servicios, la relación trabajador-cliente es sumamente estrecha. Esto significa que el trabajador hotelero debe ser desarrollado y formado de manera integral y cuidadosa, es decir, a nivel cognoscitivo (conocimientos precisos del sistema productivo hotelero), a nivel psicomotor (habilidades y destrezas para el manejo efectivo de dicho sistema) y a nivel afectivo (actitud de servicio y compromiso social). Esto sugiere aún más una gran necesidad de planificación de la formación para el trabajador de este sector.

Esta investigación se enmarca geográficamente en el Estado Mérida y particularmente en el Municipio Libertador porque Mérida, Capital de

este Municipio, es la ciudad turística por excelencia del país, y constituye uno de los destinos más reconocidos en el ámbito nacional e internacional a la hora de viajar a Venezuela.

El turismo, llamado la *industria verde*, es la principal fuente de sustento de la ciudad, y una de sus industrias más florecientes. La actividad turística se beneficia, entre otros atractivos, de las montañas andinas alrededor de la ciudad, así como sus parques, museos, plazas. Además, en los últimos años, gracias a la creación de la única zona libre cultural, científica y tecnológica del país, la ciudad ha empezado a desenvolverse dentro del campo de la tecnología¹⁷, haciendo muy atractiva a la zona para el turismo nacional e internacional como se ha planteado anteriormente.

Por estas razones, el sector hotelero es una muy importante actividad de la economía regional.¹⁸ La infraestructura hotelera de la ciudad está compuesta por diversos tipos de locales que ofrecen hospedaje para todos los presupuestos, disponiendo de numerosas posadas y apartamentos para turistas con servicios básicos. Al menos la mitad de los hoteles del Estado Mérida (unos 70 locales, y unas 63 posadas) se localizan en la ciudad, representando el 35% del total estatal. En conjunto, totalizan 2.650 camas, es decir, el 58% del total de camas disponibles en la entidad.¹⁹ Además, tres grandes hoteles cinco estrellas se unirán a la infraestructura hotelera de la ciudad antes del 2007, cuando Mérida sea sede de la Copa América de fútbol.²⁰

La vinculación de programas de formación y capacitación sobre materia hotelera y el diseño y manejo de políticas públicas sectoriales de empleo, podrían ser una solución para los problemas existentes en el mercado laboral local que corresponde al sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, ya que si todos los actores locales involucrados en estos procesos, están organizados en redes sociales de participación y poseen el mismo interés en el desarrollo económico local del territorio, la articulación efectiva de estos procesos pudiera estar garantizada.

Al respecto Luis Rivero (s.f.) sugiere que la tradicional dicotomía entre mercados y políticas públicas debe ser complementada con la consideración de formas intermedias de organización social colectiva que se han desarrollado en respuesta a los fallos del mercado y de coordinación de las políticas, como por ejemplo, redes y asociaciones voluntarias.

En tal sentido y ante un contexto macroeconómico de decrecimiento e inestabilidad imperante en el país, con un deficiente desempeño de los sectores productivos, problemas de inflación, desempleo y en consecuencia, de pobreza, se requieren cambios estructurales, que en una primera instancia creen las bases para superar ese círculo vicioso, transformándolo en un panorama más alentador caracterizado por condiciones de desarrollo económico local, con impacto en lo global, traducido en crecimiento económico, baja inflación, generación de empleo, en resumen, mejor calidad de vida mediante una reorganización profunda de los sistemas productivos del país, distribución y consumo y, sobre todo, donde el papel del Estado sea en primera instancia la protección del interés general de la población, promoviendo las actividades económicas privadas como principal medio de generación de empleo y, en segunda instancia, la promoción de todas las actividades productivas que, además de satisfacer las necesidades básicas de la población, permitan la preservación del medio ambiente, respetando y respondiendo a los lineamientos del ámbito local como mecanismo para conducir a un sustancial incremento del desarrollo económico en el ámbito global, para concluir con posibilidades de inserción económica a nivel internacional.

Ciertamente una de las alternativas para impulsar desarrollo en el sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida es mediante la adecuada articulación de políticas públicas de empleo a los programas formales de formación de capital humano existentes en la zona. Para ello, el sector hotelero del Municipio debe contar con instituciones tanto públicas como privadas que ofrezcan planes de formación y de capacitación acordes con las exigencias de los sistemas productivos de este sector.

Cabe señalar en este sentido a Rivero, (s.f.:1) quien afirma: “Parece evidente que la articulación es vital si se confía en que los mercados locales de trabajo son un marco necesario para conseguir resultados óptimos.”

A partir de la caracterización anterior surgen entonces una serie de interrogantes a saber:

- ¿Responden los actuales programas formales de formación de capital humano existentes en la zona a las exigencias de los sistemas productivos del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida?
- ¿Cuál ha sido el impacto de estas políticas públicas sectoriales²¹ de empleo en el sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida?
- ¿Cuál ha sido la influencia de estas políticas públicas sectoriales sobre el mercado laboral de dicho sector?
- ¿El comportamiento de los mercados laborales locales del sector hotelero del Municipio Libertador propicia condiciones de desarrollo económico en esta localidad?
- ¿Existen mecanismos efectivos que vinculen el diseño de políticas públicas sectoriales de empleo, al proceso de formación de capital humano del sector hotelero? En caso negativo, ¿qué mecanismos pueden contribuir a maximizar la articulación efectiva de políticas públicas sectoriales de empleo a la formación de capital humano del sector hotelero del Municipio Libertador del estado Mérida?

Las respuestas a estas interrogantes de investigación están orientadas a la generación de propuestas que contribuyan a mejorar la articulación de los procesos de formación del capital humano del sector hotelero del Municipio Libertador del Edo. Mérida y las políticas de empleo con impacto en dicho sector.

3. Objetivos de la investigación

3.1. General

Evaluar las políticas públicas sectoriales de empleo en función de su articulación con la formación del capital humano en el sector hotelero, desde una perspectiva de desarrollo económico local. El estudio se realizará en el Municipio Libertador del Estado Mérida con el propósito de establecer mecanismos que generen equilibrio en los mercados laborales locales²² del sector.

3.2. Específicos

1) Describir los programas formales de formación y capacitación que sobre materia de sistemas productivos del sector hotelero existen en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

2) Realizar un diagnóstico de la actividad formativa en el capital humano que labora en el sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, con el fin de conocer aquellos componentes que determinen la efectividad del proceso en términos de mantener o no el empleo.

3) Analizar las políticas públicas sectoriales con objetivos de empleo que sobre capacitación y formación se han diseñado en Venezuela, para establecer aquellas que han tenido impacto en el sector Hotelero.

4) Caracterizar al mercado laboral del sector Hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, Venezuela, en función del conocimiento de las particularidades económicas, institucionales, políticas, sociales, educativas y culturales de la región, así como las condiciones imperantes en materia de empleo, oferta de formación y su grado de correlación con los sistemas productivos del sector, con el propósito de diseñar un método que permita delimitar al mercado laboral de este sector.

5) Formular un modelo conceptual y operativo que permita articular el diseño de políticas de empleo

con los procesos de formación de capital humano del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, con el fin de propiciar condiciones de empleo y equilibrio del mercado laboral de este sector desde la perspectiva del desarrollo económico local.

4. MARCO TEÓRICO

“Hacer converger la mano invisible del mercado con la mano visible del Estado, en un espacio donde exista tanto mercado como sea posible y tanto Estado como sea necesario.” Ministerio de Planificación y Desarrollo.²³

4.1. Teoría de capital humano

Bajo la dinámica que plantea alcanzar adecuados niveles de desarrollo humano y económico se hace necesario invertir en capital humano, principalmente en su formación y, a su vez, contar con políticas que permitan manejar adecuadamente estos procesos de formación, se hace necesario remitirse a la Teoría de capital humano, planteada por Gary Backer²⁴ y Theodore Schultz²⁵, ya que estos autores estudiaron la relación existente entre educación, fuerza de trabajo y crecimiento económico.

Los modelos planteados por estos autores sugieren que la educación es una inversión que tiene un efecto positivo sobre variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.²⁶ Es por esto que esta teoría ha estado regulada por determinantes económicos y sociales.

Estos planteamientos no son únicos y originarios de los autores mencionados anteriormente. En ocasiones anteriores habían sido tocados temas relativos a la educación y su injerencia en el campo laboral. En particular puede resaltarse la importancia que tiene la fuerza de trabajo dentro de los modelos para el desarrollo de las naciones, así por ejemplo, Adam Smith destacaba las habilidades intrínsecas de la fuerza laboral y las ventajas de la especialización del trabajo, aspecto que según el autor traería consigo mayor productividad y mayor rendimiento.

individual. Autores clásicos como Malthus, Ricardo, Marx etc.; teóricos del crecimiento como Solow, Kaldor, Lewis, Hirschman etc.; teóricos del crecimiento endógeno como Romer, Lucas, Lee y Sala y Martin, han estudiado el capital humano como un factor decisivo de desarrollo y progreso que va a determinar los diferentes tipos de grado de desarrollo de los países.

En particular, la Teoría de capital humano plantea la hipótesis que la educación es una de las principales responsables del nivel de productividad de un individuo. Esta teoría afirma que “las diferencias en el ingreso y el desempleo son resultado de las diferencias personales en los niveles de educación” (Pescador, 1988).

Esto pudiera hacer pensar, entre otras cosas, que los individuos deberían ganar más en virtud a que tengan más conocimientos acordes con las necesidades del mercado de trabajo. Sin embargo, esto podría ser bastante contradictorio en lo que respecta a aspectos de naturaleza social, ya que se supone que para que un individuo pueda invertir en desarrollo personal debería tener cubiertas sus necesidades básicas primordialmente, lo cual originaría que el individuo se encuentre en una encrucijada que no le permita decidir con claridad qué opción tomar. Ahora bien, no sería discutible que decida satisfacer sus necesidades básicas las cuales son elementales para su subsistencia a corto plazo.

Aspectos como estos hacen que la Teoría del capital humano como sustento económico, tenga que abordar puntos de diversa índole, trayendo como resultado el manejo de modelos basados en el diseño de políticas públicas acordes con las necesidades de cada región y en correspondencia con una filosofía de gobierno.

La Teoría de capital humano debe hacer un análisis de los fundamentos de las políticas públicas destinadas a la promoción del desarrollo humano. Por otra parte, el eje fundamental de este análisis es pensar que el capital humano es un medio para alcanzar el desarrollo y, esto está estrechamente relacionado al proceso de formación, es decir, no existe contradicción entre desarrollo económico y desarrollo humano.

Cabe señalar sin embargo, que el desarrollo humano es necesario mas no suficiente para poner en marcha un proceso de desarrollo económico.

Estudiando los índices de desarrollo humano (IDH), se demuestra claramente que los países de mejor desempeño en el IDH son también los que han tenido un mayor progreso económico y social, y también que los países más pobres son, a su vez, los de más bajo desarrollo humano.

Sin embargo, por lo expuesto anteriormente acerca del manejo de la teoría de capital humano con propósitos económicos que plantea el estudio de variables de diversa índole, es recomendable revisar otros factores que establecen la relación entre capital humano y desarrollo.

En consecuencia, para propiciar condiciones de desarrollo económico producto en parte de los equilibrios logrados en los mercados laborales, es necesario crear unas condiciones previas para garantizar el éxito económico como fortalecer la apertura del comercio internacional, ya que desconocer la fuerza de los mercados globales sería inútil, pero se requiere estar conscientes de las repercusiones que a nivel de formación de los trabajadores traería consigo dicha apertura comercial; abandonar la centralización y el proteccionismo para orientar a los trabajadores hacia las fuerzas del mercado y así se haga la asignación eficiente de los recursos en función de necesidades reales y diagnosticadas pertinentemente. Además, el papel del Estado en lo que respecta a diseño y manejo de políticas de empleo es vital, ya que muchas veces se pretende desconocer las necesidades reales de cada territorio y prevalecen objetivos de otra índole y de mayor impacto global a costa del sacrificio y abandono de los espacios locales.

Es común olvidarse de las necesidades internas de cada país y transformar y copiar modelos económicos sin detenerse a mirar si los resultados serán positivos o no. Al considerar a los países latinoamericanos se puede evidenciar una crisis generalizada que tiene su origen, en muchos casos, en la adopción de políticas globales ajenas a las particularidades de cada territorio, muchas veces manejadas más con criterios de política exterior que otra cosa.

4.1.1. La formación de capital humano como variable estratégica de gestión

La formación es una función de capital humano que responde a una necesidad natural de toda organización. Las organizaciones son sistemas cuyas características de morfogénesis se hacen cada día más evidentes. Esto trae como resultado una imperiosa necesidad de desarrollo organizacional y de personal y, además, responde a una necesidad global requerida por la sociedad de organizaciones que tengan la condición de ser generadoras de conocimiento.

Según Silvio Llanos-de la Hoz (1997), las organizaciones son creaciones humanas y en la medida en que el hombre se halle mejor formado, con mayores conocimientos, podrá dar mejores respuestas a los problemas que se le presenten en el mundo del trabajo, independientemente de su contribución al grupo social al cual pertenezca y a la sociedad como un todo. En otras palabras, un trabajador con más y mejor educación, puede desempeñarse con mayor eficiencia en el campo de la producción de bienes y servicios y ofrecer una mayor contribución al crecimiento y desarrollo económico y social.

Bajo la concepción múltiple de la gestión de capital humano cuyo origen reposa en la misma concepción del hombre como un ser bio/psico/social, se entiende a la formación de capital como aquella función que le permite al individuo desarrollarse en estas tres grandes vertientes, es decir, la formación implica desarrollo cognitivo, desarrollo psicomotriz y desarrollo afectivo.

En este orden de ideas, cabe resaltar que la formación de capital humano debe ser vista como una función integral, ya que contribuye tanto al desarrollo individual de cada integrante de la organización como al desarrollo económico y social de un país.

“La formación de capital humano es crítica para el desarrollo económico, y por otra parte, toma mucho tiempo y requiere un marco básico propicio para su

realización y para que la gente se sienta motivada a elevar su productividad, a aceptar su entrenamiento, disciplina de trabajo y valores de comportamiento para hacerlo más productivo socialmente.”

Así lo afirmó el Secretario Permanente del SELA, Embajador Roberto Guarnieri al instalar el “Taller Regional de Capacitación en Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional”.

Por otra parte, la planificación de dicha formación en escenarios organizacionales, debe, bajo todo punto de vista, responder a unos lineamientos centrales que emanen de la administración global de la organización. Así, vista la formación de personas en correspondencia con escenarios laborales, específicamente en lo que respecta a los mercados laborales, debe ser planificada de manera tripartita, es decir, trabajador, patrono y Estado.

La importancia de la planificación de la formación de personas ya sea en escenarios organizacionales o escenarios laborales es imprescindible, ya que permite la detección real de necesidades de formación y, a su vez, facilita la fase de programación, establecimiento de objetivos y presupuesto, factores determinantes para el éxito de la formación de personal.

Además, la planificación de formación en capital humano intenta garantizar una asignación efectiva de recursos que debe incluir la dotación física, la infraestructura básica, el Capital Social, entre otros.

La tasa de retorno sobre la inversión en formación de personal es de difícil cuantía. Sin embargo, es incuestionable que esta inversión es retornable. Por ello, los dineros destinados a formación se han considerado como una inversión y no como un gasto. Por consiguiente, es aquí donde una adecuada planificación de formación de personas permite detectar necesidades reales de formación y por ende la certeza de dicho retorno. No obstante, en países como el nuestro existe una errada filosofía que conlleva a actuar a los gerentes de organizaciones de manera contraria a la lógica. Se piensa que si la organización presenta problemas financieros, la partida que debe reducirse

casi de forma inmediata, es la referida a desarrollo de personal. En países orientales, esta medida de actuación es contraria, al ser detectados problemas organizacionales debe hacerse énfasis en la formación de personal.

En resumen, el capital humano es un recurso estratégico para el desarrollo integral de cualquier país y las políticas educativas y formativas del Estado deberán orientarse a potenciar la personalidad de cada individuo a lo largo de toda su vida y a lograr una mayor participación del ciudadano en la cohesión social y el desarrollo económico. Por tanto, debe indicarse que existe una interacción recíproca entre educación y economía y que su estudio corresponde al ámbito de la economía de la educación.

4.1.2. Formación de capital humano en el sector hotelero

La formación de capital humano en el sector hotelero es una actividad destinada a planificar y ejecutar el desarrollo del personal de los diferentes niveles ocupacionales de la actividad turística, con base en los lineamientos de la política nacional y sectorial, en concordancia con los sistemas educativos existentes. Dicha formación debe estar orientada a mejorar las habilidades directivas y los conocimientos técnicos de los directivos y cargos en promoción, para la correcta y eficaz gestión de las personas en la empresa hotelera y turística en la realidad actual.²⁷

En Venezuela, a propósito de impulsar y fortalecer la formación de técnicos medios y profesionales bien capacitados que contribuyan al desarrollo del sector turismo como una de las mayores potencialidades que posee el país en su estrategia de diversificación y desarrollo sustentable, el Ministerio de Turismo²⁸ firmó recientemente un convenio con la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, circunstancia que hace suponer que existe en Venezuela la disposición a establecer vínculos entre el sector turismo y las instituciones de educación superior.²⁹

De igual forma, existe en Venezuela El Instituto Nacional de Promoción y Capacitación Turística (INATUR). Este instituto tiene personalidad jurídica, está dotado de patrimonio propio y posee autonomía técnica, financiera, organizativa y administrativa; funciona como ente ejecutor de las políticas de promoción y capacitación del Viceministerio de Desarrollo de Productos Turísticos del ministerio de Turismo.

5.2. Modelos educativos y economía

Cualquier modelo educativo que pretenda tener algún impacto en el progreso socioeconómico de un país, supone una plataforma de gobierno enmarcada dentro de políticas educativas que pretendan y respondan al análisis de las particularidades del ambiente que rodea a dicho modelo.

Si se analiza lo anterior bajo la perspectiva de la Teoría de capital humano, el papel del Estado y de las empresas es determinante en lo que respecta a formación general y específica³⁰, ya que un sistema educativo coherente es el resultado de una planificación de la educación en respuesta a las necesidades reales del entorno. En sentido contrario, la desarticulación del sistema educativo de las necesidades reales de los medios de producción de una localidad, traería como consecuencia la inexistencia de cualificaciones necesarias para lograr adecuados niveles de productividad.

El manejo de políticas educativas consistentes y con visión de largo plazo debe estar orientado a generar soluciones de empleo y por ende de equilibrio de los mercados laborales locales.³¹ La vinculación de un sistema educativo a los intereses de la nación, propicia la plataforma necesaria para generar condiciones de crecimiento y desarrollo económico de un país.

5.1. Vinculación política de empleo y formación de capital humano

La Organización internacional del Trabajo (OIT) a través de la Recomendación 195 sobre

Desarrollo de Recursos Humanos, plantea sugerencias y recomendaciones vinculadas a distintas temáticas y problemas sociolaborales que conforman ejes cruciales del desarrollo de estrategias y políticas que transforman ejes cruciales del desarrollo de estrategias y políticas en los ámbitos de la formación, relaciones laborales y el mundo del trabajo. Entre ellos se destaca el rol de la formación en el desarrollo económico y social de cada país, su vinculación con el trabajo decente y los múltiples mecanismos a desarrollar para generar procesos de formación eficiente y eficaz. El objetivo de esta publicación es divulgar y promover la Recomendación 195 con el objeto de incentivar la puesta en práctica de su contenido, en el cual se exponen los antecedentes y justificación de su creación; se describen los principales aportes conceptuales referidos a la formación y su vinculación con temas como la productividad, la igualdad e inclusión social y el trabajo decente, entre otros. Se resaltan, asimismo, aportes para la configuración de políticas y sistemas de formación abordando la temática del aprendizaje permanente y la formación y certificación por competencias, como desafíos de la educación y la formación, así como el rol de la orientación profesional y los servicios de apoyo a la formación, sin olvidar la relevancia que en esta Recomendación se le otorga al diálogo social. Por último, presenta un capítulo que describe y analiza el abordaje en la Recomendación de temas tales como los incentivos económicos y tributarios a la formación, la investigación y la cooperación internacional en materia de políticas de formación y empleo.³² Señala este documento lo siguiente:

La participación de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración, desarrollo y supervisión de esas políticas tiene impactos claros sobre sus resultados.

Según Póstuma (2002:11)³³:

“Se podrá observar que una más amplia participación de los actores sociales en el diálogo en torno a la capacitación, desempeña un papel importante en el aumento de la importancia de los cursos, incrementando la diversidad de cursos ofrecidos para una mayor variedad de ocupaciones, ayudando a que los cursos estén más orientados hacia la demanda e incluso *contribuyendo a una mayor igualdad social*, al superar las barreras de capacitación destinada a segmentos más vulnerables y excluidos de la fuerza de trabajo.”³⁴

La intervención del Estado, en este sentido, traducida en el diseño de políticas públicas en particular con objetivos de empleo, debería estar destinada a facilitar la vinculación efectiva entre empresarios y entes encargados del diseño de políticas públicas sectoriales, con la finalidad de impulsar mecanismos que fomenten procesos de planificación de formación de capital humano que respondan a las necesidades específicas de un territorio, en correspondencia con los sistemas productivos del mismo y así se contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En esta línea, son fines fundamentales del sistema: favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal; proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad; y por último, promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Lo planteado resulta particularmente relevante si se considera que la disponibilidad de capital humano es, en el mundo globalizado, una de las herramientas competitivas más significativas. En ese contexto, el desarrollo de políticas públicas orientadas a lograr que las personas incrementen sus niveles de empleabilidad, a través de procesos de formación adecuadamente planificados, juega un rol preponderante.

Pero, ¿qué se entiende por políticas de empleo? Las políticas de empleo emprendidas por el Estado según Chi Yi Chen (1998) pueden dividirse en dos grandes categorías: Políticas indirectas referentes al volumen de la población y a la manipulación de

la demanda agregada y políticas directas relativas a la creación de empleo.

Las políticas indirectas de empleo según este autor, adoptan mecanismos que no conciernen directamente, a corto plazo, a la variación del volumen de empleo. Es decir, sus efectos son de largo plazo o de efectividad indirecta.

Como se señaló anteriormente, las políticas directas de empleo son aquellas que inciden sobre la creación de empleos. En el caso venezolano, el Estado intervino a través de cuatro mecanismos a saber: facilitar la búsqueda de empleo instituyendo el Servicio Nacional de Empleo, promover el uso intensivo de la mano de obra, subsidiar la creación de empleo en el sector privado y tolerar los empleos improductivos de carácter redistributivo en la propia administración pública.

Según José Luis Rivero (s.f) las políticas de empleo pueden ser de cuatro tipos:

- Las propuestas del “laissez faire”
- Las políticas de demanda
- Las políticas de oferta
- Las políticas de ajuste entre demanda y oferta

Además, afirma este autor que dentro de las políticas de oferta se encuentran las políticas de capital humano, las cuales tienen su origen en una explicación del desempleo basada en fallas del mercado que consisten en la inadecuada oferta y demanda de formación. Este tipo de políticas de empleo son el objeto de estudio de esta investigación.

5.2. Políticas sectoriales de empleo

Se entiende por política sectorial aquella que incluye las orientaciones que deben guiar el desarrollo de un sector en una región. Los Lineamientos de Políticas Sectoriales Regionales sirven de base y de contexto para el ejercicio de las funciones específicas de cada Gobierno Regional. Así mismo, sirven de contexto para definir los programas y actividades que llevará adelante un determinado sector en el ámbito regional. En este sentido, las políticas sectoriales de empleo pretenden

orientar a un sector en particular de un territorio o región, a con el propósito de mejorar las condiciones de empleo en dicho territorio, bien sea a través de acciones directas o indirectas.

En Venezuela las políticas sectoriales referidas al sector turístico están regidas por los siguientes lineamientos:³⁵

Sector Turismo

El plan de desarrollo del turismo, está dirigido a orientar y promover las inversiones públicas y privadas, nacionales e internacionales mediante programas y proyectos dirigidos a desarrollar y consolidar la actividad turística, bajo el concepto de espacio o territorio turístico.

Objetivos Generales

- Posicionar a Venezuela como multidestino turístico.
- Incrementar la participación del sector turismo, en la formación del producto interno bruto y en la generación del empleo directo e indirecto.
- Coordinar iniciativas institucionales, con la sociedad civil organizada y con el sector empresarial privado para promover y viabilizar el desarrollo de las actividades turísticas productivas.
- Promover y estimular la creación y consolidación de empresas privadas, que estructuren y articulen ofertas turísticas sobre la base de los recursos y atractivos de sus territorios.
- Continuar adelantando el proceso de descentralización y transferencias de competencias en materia turística a los gobiernos locales.

Objetivos Específicos

- Coordinar el diseño, formulación y ejecución de las políticas de financiamiento que permitan el desarrollo de las actividades productivas características, conexas y específicas de turismo.
- Establecer un marco jurídico adecuado, que permita un desarrollo armónico de los

componentes del sistema turístico nacional.

- Garantizar el uso racional y adecuado de los espacios turísticos, conforme a criterios de sostenibilidad.
- Reestructurar los entes de la administración pública centralizada y descentralizada relacionados con la actividad turística, con la finalidad de incrementar su eficiencia y eficacia.
- Promover, fortalecer y consolidar las instituciones públicas y privadas relacionadas con el turismo.
- Garantizar la infraestructura turística de apoyo para que el sector privado desarrolle sus iniciativas.
- Crear un sistema de incentivos a la inversión privada, para el desarrollo sostenible de las actividades productivas del sector turismo.
- Orientar el desarrollo de nuevos productos turísticos que cuenten con ventajas comparativas y competitivas, que posibiliten su comercialización exitosa en el mercado nacional e internacional.
- Mantener esfuerzos de promoción, fundamentalmente hacia los mercados nacionales e internacionales de mayor potencialidad turística.
- Crear el sistema de información turística nacional.
- Promover el turismo como factor de desarrollo y bienestar social de la población venezolana.
- Crear el modelo de gestión coparticipativa de espacios y territorios turísticos.

Para lograr los objetivos anteriores, se contará con un marco legal adecuado que permitirá reactivar la actividad turística, entre otros instrumentos, se dispone de:

- Ley Orgánica de Turismo
- Ley Orgánica del Ordenamiento Territorial.
- Ley de Multipropiedades y Tiempo Compartido.
- Ley de Casinos y Máquinas Traganíqueles.
- Ley de inmigración.
- Otras leyes.

6. Desarrollo económico local

Las acciones inherentes al desarrollo económico local tienen como principal característica la concertación entre el Estado y los agentes económicos privados para que conjuntamente creen las condiciones que atraigan inversiones productivas competitivas y, sobre todo, empleo. El desarrollo local se distingue por su dimensión territorial, la cual incluye la heterogeneidad y complejidad de la realidad municipal, estatal y/o regional; sus particularidades biofísicas y socio-demográficas; los patrimonios cultural y ecológico; y el acceso a instrumentos claves para la actividad organizacional tales como tecnología e información. El enfoque territorial incorpora tanto a los agentes públicos como a los agentes privados, las ONG y al conjunto de la sociedad civil.

Según Francisco Albuquerque (1997) estimular la economía no es sólo una cuestión del Estado, ni tampoco es resultado exclusivo de las actividades empresariales privadas. El progreso económico depende de la forma en que el conjunto de la sociedad organiza su producción material. De hecho, el logro de la eficiencia productiva y la competitividad de las empresas privadas, es función “sistémica” de todo el conjunto de actividades que costea la sociedad, como la educación, salud, saneamiento, vivienda y la resolución de conflictos en el sistema judicial, y sobre todo, las actividades encargadas de garantizar la existencia de información, capacitación y acceso al financiamiento.

Por lo anterior, vemos cómo la formación de capital humano es clave en un proceso de desarrollo económico local; desde distintas perspectivas, la formación de capital humano es una finalidad de desarrollo económico global pero también puede ser vista como un medio del desarrollo económico local. Esto nos hace pensar que la formación de capital humano es una función integradora del proceso de desarrollo mismo.

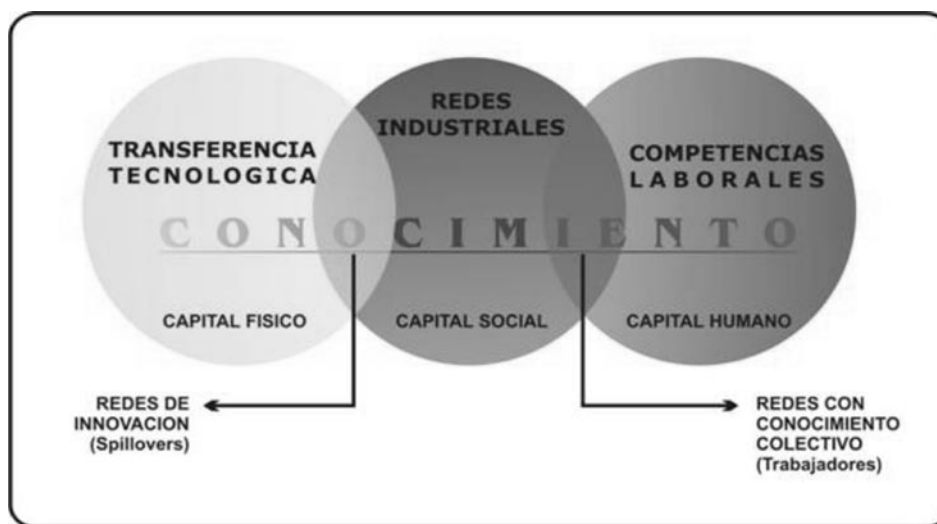
Si pretendemos desarrollo económico local por la vía del desarrollo humano a través de la educación y formación, es imperativo entender que

sólo contando con equidad y justicia social en lo que respecta a acceso a educación, se estaría propiciando la superación de la pobreza, fenómeno que afecta cada día a más personas y hogares venezolanos. En este mismo sentido, si queremos lograr un desarrollo local, debemos promover una verdadera formación de capital humano orientada hacia la generación de estados motivacionales que permitan una efectiva reconversión productiva (Villasmil, 2005). De ahí la importancia de involucrar a los gobiernos regionales, locales y nacionales para propiciar la creación de un entorno cuyas características de intercambio propicien el desarrollo económico local. Para esto es necesaria la descentralización del

Estado y la planificación reflexiva y anticipada de las necesidades de formación e inversión en capital humano en escenarios locales. Este proceso de descentralización origina una necesidad natural de coordinación entre los agentes públicos y privados del proceso de desarrollo en búsqueda de un solo objetivo común.

Los mecanismos de coordinación necesarios para la puesta en marcha del proceso de desarrollo deben sustentarse en una plataforma tecnológica que facilite y oriente el manejo de información en forma oportuna, relevante y completa.

Figura No. 2. La coordinación de un modelo de desarrollo económico local



Fuente: Cardona y Osorio (2002)

En el Gráfico 2, el conocimiento es el eje transversal a las categorías de estudio, y las redes aparecen como el elemento conector entre el capital físico, determinado por la tecnología, y el capital humano, que comprende la fuerza de trabajo calificada. Los procesos que se tejen tienen un componente básico en la confianza, el cual gira alrededor de la articulación interempresarial y dan lugar al capital social.³⁶

Arturo Núñez del Prado, de ILPES/CEPAL, afirma que si la forma más correcta de consolidar la

democracia es construyendo sociedades más justas, y la pobreza y la exclusión social se contrarrestan mejor con la generación de empleos, no cabe duda que el tema de desarrollo económico local es de gran importancia.

Por lo anteriormente planteado, el modelo de desarrollo económico local debe ser concebido como una vía prodigiosa para que Venezuela se inserte inteligentemente al mercado mundial del presente siglo.

7. Mercados laborales locales

Según Albuquerque (2003) los mercados laborales locales (MLL) deben ser estudiados en correspondencia con los siguientes factores:

- Características y evolución del empleo local.
- Perfiles de la oferta y demanda del trabajo local.
- Estimaciones del sub-empleo y desempleo.
- Población desempleada según edad y género.
- Cultura empresarial existente. Actitud ante la innovación y riesgo empresarial.
- Eslabonamiento de empleo en las principales cadenas productivas locales.
- Oferta de capacitación existente y grado de relación con los requerimientos del sistema productivo local. Entidades de capacitación existentes.
- Calidad de las relaciones laborales y clima social existente.

Ahora bien, el concepto de mercado laboral local (MLL), conocido también como un *fenómeno laboral*³⁷, es difícil de dimensionar ya que aun cuando es un aspecto bastante mencionado en modelos de desarrollo económico local, el ámbito geográfico en que dichos fenómenos pueden ser entendidos es de difícil delimitación. Por esta razón delimitar los mercados laborales locales de un territorio concreto no es tarea fácil.

Sin embargo, aun cuando la definición de los mercados laborales locales parte de la agregación de los flujos de los trabajadores²⁸, ciertamente responde a la naturaleza de las variables macroeconómicas, es decir, a pesar de ser vistas como agregados, impactan enormemente en el ámbito microeconómico, que a su vez determinan en definitiva la relación individuo empresa, dando algunas luces que permiten manejar y analizar los mercados laborales locales bajo una perspectiva más finita y puntual.

En este sentido, para estudiar adecuadamente los mercados laborales locales, debería partirse de

un primer objetivo asociado a la delimitación del territorio en concreto que desea estudiarse, para después caracterizar los aspectos mencionados anteriormente por Albuquerque, lo que ya sería una tarea mucho más expedita gracias a la delimitación geográfica que previamente se ha realizado.

En el reino Unido se abordó la identificación de las denominadas Travel-To-Work Areas (TTWAs), fundamentalmente con fines estadísticos y como elementos territoriales de referencia para la articulación de medidas de política de empleo, industrial, de transporte y vivienda. Tras unas décadas en las que los procedimientos fueron menos formales, los trabajos de Smart (1974) introdujeron novedades relevantes en los procedimientos de delimitación de las TTWAs, sobre todo para eliminar el carácter excesivamente centrífugo de los criterios utilizados para la definición de las áreas metropolitanas. Las revisiones posteriores del mapa de TTWAs británico se realizaron empleando una metodología progresivamente mejorada (Combes et al, 1986; ONS, 1998) que ha sido aplicada también en países como Italia (donde los mercados locales de trabajo están en la base de la identificación de los denominados distritos industriales) y Nueva Zelanda, así como en España, en la Comunidad Valenciana y Cataluña. Una revisión de los métodos formales empleados en estos y otros países, como Alemania y Francia, puede encontrarse en Casado (2000).³⁹

Finalmente, los mercados locales de trabajo (MLT) o también llamados Mercados Laborales Locales (MLL) son la manifestación territorial del mercado de trabajo, entendiendo por tal “un área, con fronteras geográficas y ocupacionales difusas, dentro del cual determinados trabajadores suelen ofrecer sus servicios y determinados empresarios comprarlos” (Kerr, 1954). Además, puede agregarse que los MLL sirven de referencia razonable para elaborar estadísticas de trabajo, pero lo más relevante es que impactan enormemente en la efectividad del diseño de políticas públicas de empleo ya que permiten articular dichas políticas a las particularidades del sector territorial en cuestión, dándole así al proceso de diseño de políticas de empleo un matiz estratégico vital.

7. Equilibrio de los mercados laborales locales

“Keynes tenía una solución sin revolución. Nuestro mundo agradable permanecería; el desempleo y el sufrimiento se acabarían. Parecía un milagro”

J. K. Galbraith (1981:185)

La teoría Keynesiana al tratar de explicar el comportamiento de los mercados sugiere que lo lógico es elaborar una teoría que pueda explicar el comportamiento de los mercados reales y no, que los hechos se ajusten a la teoría. En este sentido, Keynes expone que el desempleo es un hecho frecuente del libre mercado y que más mercado sólo puede agravarlo. Este planteamiento por supuesto es totalmente contrario a la teoría “ortodoxa.” Esta teoría ortodoxa analiza la situación en términos de agentes económicos perfectamente racionales maximizadores de sus ingresos.

Para los estudiosos de esta teoría ortodoxa, el mercado no tiene fallas: la política sobra. Por el contrario, para Keynes el capitalismo tiene algunas fallas, y son los políticos los que con un poco de sentido común deben y pueden evitar las catástrofes económicas y sociales.

Keynes señala como causantes del desempleo a la inestabilidad de la inversión, la especulación financiera, la concentración de la riqueza, los oligopolios y las ideas planteadas por los economistas clásicos. También señala que las altas tasas de interés pueden provocar estas catástrofes económicas y sociales. En este sentido, para Keynes la situación de equilibrio del mercado laboral lleva implícita condiciones naturales de desempleo, esto por la misma estructuración que existe de los agentes económicos:⁴⁰

1. La demanda agregada determina el volumen de PIB y de empleo a nivel macroeconómico, en un entorno marcado por la incertidumbre y la falta de flexibilidad de salarios y precios.

2. El desempleo es involuntario, se debe a una demanda insuficiente en el mercado de productos y no al funcionamiento del mercado de trabajo:

a) Las empresas no aumentan la demanda de trabajo si no prevén un nivel suficiente de demanda para sus productos.

b) Una reducción salarial cuando hay paro no aumenta el volumen de empleo necesariamente (efecto negativo sobre la demanda agregada).

Ahora bien, en el caso de los mercados laborales locales, estos agentes económicos existentes están asociados a los contenidos del análisis territorial en cuestión, haciendo suponer que la manipulación de estos agentes podría ser más sencillo si existiesen acuerdos con los actores locales de este proceso.

8. Las redes de participación de actores locales como modelo de desarrollo económico local

De acuerdo con Juan Carlos Delgado (2003), las redes de participación de actores locales son la clave para el surgimiento de un paradigma emergente de sociedad que se autoconstruye en contrario a la linealidad y al determinismo que impone el proceso de globalización.

Estas redes son referidas a los ligamentos que buscan darle conformación y consistencia sociopolítica a las relaciones entre los actores locales, tanto en su relación con el Estado como cuando actúan en relación con sus pares en las tareas del desarrollo local.

De esta manera, la propuesta de redes de participación comunitaria o de actores locales para el desarrollo local, sustentada en la cooperación, la coordinación y la competencia, se hace más pertinente cuando se trata de promover el desarrollo local a partir de las potencialidades particulares y acervos culturales singulares de la localidad considerada.

Plantea Delgado que este concepto de red sugiere que se comience a rehabilitar la acción política

y, con ello, la participación y el redescubrimiento de actores sociales que rompen con la dependencia única del Estado como eje de sostenimiento de la estructura societal, y que se está consolidando la reconstrucción de la sociedad mediante encuentros transversales y de reconocimiento al otro como parte de un tejido indivisible que establece un novedoso protagonismo social.

9. Marco metodológico

Para llevar a cabo la investigación planteada referida a evaluar las políticas públicas sectoriales con objetivos de empleo en función de su articulación con la formación del capital humano en el sector hotelero, desde una perspectiva de Desarrollo Económico Locales con el fin de Desarrollar un marco conceptual que articule el diseño de políticas sectoriales con objetivos de empleo a la formación de capital humano del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida, es necesario diseñar la metodología a seguir que permita guiar el proceso de investigación, desde la recolección de los datos hasta su análisis e interpretación en función de los objetivos planteados.

La construcción del marco metodológico implica la selección de las técnicas a emplear, las estrategias y los procedimientos. Permite determinar el nivel y diseño de la investigación, la población y muestra a emplear, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, sistematizando el proceso de investigación.

Para estudiar los mercados laborales locales se pretende utilizar un método de delimitación de los MLL empleado por el Reino Unido para la definición de Las TTWAs (Coombes et al., 1986), el cual puede ser ajustado y modificado para ser utilizado en la delimitación del mercado laboral del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Adicional a este diseño de delimitación de mercados, se utilizarán las siguientes orientaciones metodológicas para realizar el análisis territorial:

a) Prioridades del análisis

Centrarse en los recursos locales relacionados con el desarrollo.

Captar las limitaciones para el desarrollo local.

Diagnóstico de las necesidades del sistema productivo y la sociedad local.

Posibilidades de generación de empleo y diversificación productiva.

b) Ámbito espacial de referencia

Normalmente la dinámica económica supera el ámbito municipal.

Cuencas locales de empleo (desplazamientos vivienda-trabajo).

Hay que analizar las relaciones que desbordan el espacio elegido y la articulación interna.

c) Análisis histórico y dinámico

d) Fuentes de información

Estadísticas oficiales.

Entrevistas a agentes locales relevantes.

Informes existentes.

Encuestas a ciudadanos y grupos de discusión.

Siguiendo estas orientaciones metodológicas los contenidos del análisis territorial serán:

a) Recursos naturales

Situación medioambiental (provisión de recursos para la actividad productiva, incidencia de la actividad humana sobre el sistema físico).

Usos competitivos de los recursos.

b) Accesibilidad, infraestructuras y equipamientos sociales

Infraestructuras para el desarrollo económico (transportes, energía...).

Infraestructuras para la calidad de la vida social (educación, sanidad...).

c) Sistema productivo local

Estructura sectorial de las actividades productivas (en este caso sector turismo): actividades predominantes y emergentes.

Nuevas fuentes de empleo.

d) Marco socioinstitucional local

Instancias administrativas y políticas. Sociedad

civil (organizaciones económicas, asociaciones ciudadanas). Oferta formativa local (sistema reglado y no reglado).

Figura No. 4. Municipio Libertador del Estado Mérida-Venezuela



Fuente: Gobernación del Estado Mérida. Municipio Libertador.

Disponible en: http://www.merida.gob.ve/merida/municipios/municipio_libertador.html

9.1. Cobertura Geográfica de la Investigación

El territorio geopolítico donde se enmarcará la investigación es el Municipio Libertador del Estado Mérida, conformado por 15 parroquias. Este territorio se muestra en la Figura No. 4.

La investigación planteada está referida a los actores locales que participan en el proceso de formación de capital humano y en el diseño y manejo de políticas de empleo con impacto en el sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Para la definición de las coberturas horizontales y verticales, se han establecido dos grupos; el primero, definido por los organismos e instituciones públicas y privadas que participan en los procesos de desarrollo económico local, y otro grupo definido por los establecimientos del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida. Estos grupos en conjunto permitirán el desarrollo de la red.

9.1.1. Organismos e instituciones públicas y privadas

Cobertura Horizontal

La investigación comprende los organismos e instituciones públicas y privadas del Municipio Libertador del Estado Mérida que deben intervenir en los procesos de formación de capital humano y en el diseño y manejo de políticas de empleo del sector hotelero.

Los organismos e instituciones involucradas en el desarrollo de la red son:

- Instituciones de educación superior públicas y privadas.
- Cámara de Turismo del Estado Mérida.
- Asamblea Nacional (diputados electos por el circuito del Municipio Libertador del Estado Mérida).
- Diputados del Consejo Legislativo del Estado Mérida electos por el circuito del Municipio Libertador del Estado Mérida.
- Alcaldía del Municipio Libertador del Estado Mérida.
- Consejo Local de Políticas Públicas del Municipio Libertador del Estado Mérida.
- Corporación Merideña de Turismo.
- Secretaría Ejecutiva del Consejo Estatal de Planificación y Coordinación de Políticas Públicas.

Cobertura Vertical

La desagregación deseada de la información está establecida, de acuerdo a los organismos e instituciones públicas o privadas.

9.1.2. Establecimientos del sector hotelero

Cobertura Horizontal

La investigación comprende los establecimientos del sector hotelero del municipio libertador del estado Mérida.

Cobertura Vertical

Los niveles de desagregación deseada de la información está establecida por la clasificación

del hotel, así como, por el tipo de empresa (grande, mediana superior, mediana inferior, pequeña), el cual es determinado por el volumen de personal ocupado.

Para evaluar las políticas de empleo existentes (incluidas en el objetivo 3) se utilizará la siguiente metodología propuesta por José Luis Rivero (s.f):

- a) Definición de la ejecución sobre la base de un análisis de la política y las fallas del mercado.
- b) Control de la ejecución del proceso de acuerdo con indicadores financieros y físicos.
- c) Control de la ejecución y la valoración de los impactos netos a través de las técnicas de investigación no experimentales.
- d) Estimación de los costos y beneficios netos (tomando en consideración los costos de oportunidad).

9.2. Diseño de la Encuesta

9.2.1. Organismos e instituciones públicas y privadas

Población estadística. Está definida por el conjunto de todos los organismos e instituciones públicas y privadas del Municipio Libertador del Estado Mérida que deben intervenir en los procesos de formación de capital humano y en el diseño y manejo de políticas de empleo que impactan al sector hotelero definidos en la cobertura horizontal.

9.2.1.1. Unidades estadísticas

a) La unidad de investigación. Está representada por los organismos e instituciones públicas y privadas que representan la unidad más adecuada para los procesos de formación de capital humano y en el diseño y manejo de políticas de empleo del sector hotelero.

b) Unidad de observación. La unidad de observación se define como la unidad con la cual se obtiene la información. Para la presente investigación

las unidades de observación pueden ser: Comisiones Curriculares de Instituciones de educación superior pública y privada, Representantes de la Cámara de Turismo del Estado Mérida, Diputados a la Asamblea Nacional electos por el circuito del Municipio Libertador del Estado Mérida, Diputados del Consejo Legislativo del Estado Mérida electos por el circuito del Municipio Libertador, Alcalde y Concejales de la Alcaldía del Municipio Libertador, Representantes de la Sala Técnica del Consejo Local de Políticas Públicas del Municipio Libertador, Representante de la Corporación Merideña de Turismo y Secretaría Ejecutiva del Consejo Estatal de Planificación y Coordinación de Políticas Públicas o cualquier otra persona capacitada para responder los cuestionarios estadísticos.

Método de recolección a emplear. Para los organismos e instituciones del sector público y privado, se empleará la encuesta total, tomando en consideración los objetivos establecidos y la cobertura de la información la cual ha sido delimitada en la cobertura horizontal.

9.2.2. Establecimientos del sector hotelero

9.2.2.1. Unidades Estadísticas

a) Población Estadística. Está definida por el conjunto de todos los establecimientos del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida.

b) La Unidad de Investigación. Está representada por el establecimiento, la cual contiene la unidad más adecuada para el análisis.

c) Unidad de Observación. La unidad de observación pueden ser: los gerentes, y/o jefes del departamento de recursos humanos o cualquier otra persona capacitada para responder los cuestionarios estadísticos.

d) Unidad de Muestreo. El establecimiento.

9.2.2.2. Método de recolección a emplear:

El método de recolección será la encuesta mixta; se empleará la encuesta exhaustiva para

el grupo de establecimientos autorrepresentados conformados por los establecimientos clasificados como grandes y medianos superiores, y una encuesta parcial utilizando el muestreo irrestricto aleatorio para el resto de los establecimientos.

9.2.2.3. Marco muestral

El Marco Muestral se elaborará a partir de los directorios de establecimientos del sector hotelero de acuerdo con:

- Registro de estructuras del Instituto Nacional de Estadísticas del Estado Mérida (INE).
- Patentes de Industria y Comercio de la Alcaldía del Municipio Libertador del Estado Mérida.
- Registro de Establecimientos Turísticos de la Corporación Merideña de Turismo (CORMETUR).
- Directorio telefónico de laguia.com

10. Conclusiones

Para alcanzar niveles de desarrollo y crecimiento económico en una sociedad, la formación de los recursos humanos es uno de los factores más importantes. Los modelos educativos deben estar vinculados con la economía y el progreso socioeconómico, lo que supone que, al implantar políticas de educación, deben prevalecer los intereses de los distintos sectores de una sociedad. Si esto a su vez es coherente con las políticas de empleo existentes, se contará con la plataforma necesaria para poder abordar problemas sociales con miras a generar desarrollo y crecimiento económico.

La formación de recursos humanos es de vital importancia para el desarrollo de los países, que deben estructurar un sistema educativo acorde a las necesidades internas y externas, por tanto, teniendo en cuenta los objetivos de nación, las políticas de empleo deben desempeñar un papel consistente con las estructuras en que se desarrollen, fomentando

políticas flexibles y no regirse por tendencias internacionales que no encajen en la realidad de cada región.

II. Recomendaciones

Se sugiere la conformación de una red de participación de actores locales involucrados en

el proceso de formación de capital humano del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida y en el diseño y manejo de políticas públicas sectoriales con objetivos de empleo. Esta iniciativa sería un mecanismo para articular de manera efectiva ambos procesos.

Bibliografía

- AGHÓN, G.; ALBURQUERQUE, F. y CORTÉS, P. (2001). *Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: un análisis comparativo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ALBURQUERQUE, F. (1997). *Metodología para el desarrollo económico local*. Serie Ensayos. LC/IP/G.105. ILPES-CEPAL.
- (1999). *Desarrollo económico local en Europa y América Latina*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid, España.
- (2003). *Curso sobre desarrollo local*. Instituto de Economía Geografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid. España
- (2004). *Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: un análisis comparativo*. LC/L.1549, Santiago de Chile. Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL). Revista 82, abril.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2003). *El desempleo en Venezuela*. Oficina de Asesoría Económica y Financiera. Caracas, Venezuela.
- BARRIOS, A. y GENUA, G. (2006). *Políticas sectoriales en Venezuela: historia y propuestas*. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA). Caracas, Venezuela.
- CABRERA, A. y BONACHE J. (2002). *Recursos humanos y ventaja competitiva. Dirección estratégica de personas*. Editorial Prentice Hall, Madrid.
- CABRERA, J. M. (1994). *Educación, cualificación y mercado de trabajo en España*. Tesis Doctoral. Universidad de la Laguna, España.
- CASADO-DÍAZ, J. M. (2000b). *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la comunidad valenciana*. Alicante: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante. Disponible en: <http://publicaciones.ua.es> (enlace Biblioteca Digital, Economía y Empresa).
- CEJAS, M. (2003). *La formación como factor estratégico en las empresas. Estudio realizado en Valencia, Venezuela*. Tesis Doctoral Universidad de Barcelona, España.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). Gaceta Oficial. Año CXXVII. Mes III. No. 36860. Caracas, Venezuela.
- COOMBES, M. G.; GREEN, A. E. y OPENSHAW, S. (1986). An efficient algorithm to generate official statistical reporting areas: The case of the 1984 travel-to-work areas revision in Britain. *Journal of the Operational Research Society*, Vol. 37, No. 10, pp. 943-953.
- COOPERACIÓN ANDINA DE FOMENTO (2005). Políticas sectoriales en la región andina. Lecciones y propuestas. Caracas, Venezuela. Disponible en: www.caf.com/attach/11/default/politicas-sectoriales-1-1.pdf - Consultado en agosto, 2006
- CORPORACIÓN MERIDENA DE TURISMO. Gobernación del Estado Mérida. Disponible en: http://www.merida.gob.ve/estructura_organizativa/dependencias_descentralizadas/cormetur.html - Consultado en 2006
- DEL CASTILLO, I. (2000). Impacto de los recursos humanos en el desarrollo competitivo del sector hotelero. En: *Economía y Desarrollo*. No. 2, Vol. 127, Julio-Diciembre.
- DELGADO, J. C. (2003). Estrategia metodológica para la construcción de redes comunitarias agrícolas en pro del desarrollo local. Caso: productores de plátano del Sur del Lago de Maracaibo de Venezuela. En: *Agroalimentaria*, No. 17, Julio-Diciembre 2003.
- DIETERICH, H. (1996). Globalización y educación. En: *Cuadernos de Economía*. No. 25, II.
- DOLAN, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI*. McGraw-Hill, 2a. Edición.
- FUKUYAMA, F. (1995). *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*. Free Press, New York.
- GAGGINI, PATRICIA ADRIANA (s.f.) La Globalización. La Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/glbzcn.htm> - Consultado en agosto 2006.
- GALBRAITH, J.K. (1981). *La era de la incertidumbre*. Esplugas de Llobregat. Plaza & Janés, Barcelona.
- GRANELL, E. y PARRA M. (1993). *La formación de recursos humanos de alto nivel en Venezuela: El Estado, la Empresa y la Academia*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela
- HUIZZI, R. (2004). *Crecimiento económico y política fiscal en Venezuela*. Tesis de Maestría. Universidad De Los Andes. Mérida, Venezuela.
- HURTADO, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación*. Editorial Fundación Sygal. Caracas, Venezuela.
- HURTADO, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Editorial Fundación Sygal. Caracas, Venezuela.

- INSTITUTO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, ILPES (2003).
- JONES, C. I. (2000). Introducción al crecimiento económico. Prentice Hall, México (original 1998).
- KERR, C. (1954). La balcanización de los mercados de trabajo. En: Clark Kerr (1985) *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 39-59.
- KEYNES, J. M. (1936). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica, 1977.
- LIANOZ-DE LA HOZ, S. (1997). Relaciones entre educación y desarrollo económico. Vol. 4, No 2.
- LIORENS, J.; ALBURQUERQUE, F. y CASTILLO, J. (2002). Estudio de casos de desarrollo económico local en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo (Documento en línea). Disponible en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/24555/lcg2286e_Cap_1.pdf. - Consulta: agosto, 2006.
- LUCENA, H. (2001). Estado y transformaciones en las relaciones de trabajo: políticas laborales, administración del trabajo y justicia laboral. En *Revista Recursos Humanos*. Año 3, No. 13, Caracas.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (2000). Programa económico de transición 1999-2000. Caracas, Venezuela.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (2002). Microsimulaciones contrafactuales para Venezuela. Proyecto Macroeconomía y pobreza. Sistema integrado de Indicadores Sociales para Venezuela, SISOV. Disponible en: <Http://www.sisov.mpd.gov.ve/indicadores/educacion/accesoalaeducacion/index.html> - Consultado en agosto 2006.
- MONALDI, F. (s.f). Instituciones políticas y políticas públicas en Venezuela: un análisis de jugadores con veto. Disponible en: www.redeconomia.org.ve/docs/projects/Monaldiucab200412281527aldiucab.doc - Consultado en agosto 2006.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004). Recomendación 195 de OIT. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.
- PESCADOR, J. (1988). *Teoría del capital humano: exposición y crítica*. CEE-PAX, México.
- QUIROZ, H. (2001). Los desafíos de la globalización cambian la fisonomía de la fuerza de trabajo. En *Revista de Recursos Humanos*. No. 12, pp.18-19, Caracas.
- REVISTA IESA (1997). La cuestión laboral. En: *Debates IESA*. Vol. 3, No. 1, p. 62. Caracas, Venezuela.
- REVISTA RECURSOS HUMANOS (2002). La legislación laboral una deuda social en Venezuela. No. 15, Año 4. Caracas. p. 46
- RIVERO, J. L. (s.f). Fallos del mercado de trabajo, Políticas de empleo y evaluación. Una reflexión acerca de la Unión Europea. Departamento de Economía de las Instituciones, Estadística Económica y Econometría. Universidad de La Laguna. España.
- ROBBINS, S. (1997). *La Administración en el mundo de hoy*. Editorial Prentice Hall, México.
- SCHEAFFER, R.; MENDENHALL, W. y OTT, L. (1987). *Elementos de Muestreo*. Grupo editorial Iberoamérica, México.
- SECRETARÍA EJECUTIVA DEL CONSEJO ESTADAL DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Gobernación del Estado Mérida. Disponible en: http://www.merida.gob.ve/estructura_organizativa/dependencias_centralizadas/consejo_planificacion_politicas_publicas.html - Consultado en 2006.
- SISTEMA ECONÓMICO LATINOAMERICANO (2005). Taller regional de capacitación en formulación de proyectos de cooperación internacional. República Bolivariana de Venezuela. Caracas, 1o. al 4 de noviembre.
- SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN PÚBLICA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley del Consejo Local de Políticas públicas (CLPP). Disponible en: www.consejoslocales.org/1/SISTEMADEPLANIFICACIONNACIONAL.ppt. - Consultado en agosto 2006.
- SMART, M. W. (1974). *Labour market areas: Uses and definition*. *Progress in planning*. Vol. 2, Part. 4, p. 238-53.
- SPILLER, P. y TOMMASI, M. (2003). The institutional foundations of public policy. *Journal of Law, Economics and Organization*. Forthcoming.
- STIGLITZ, J. (1998). *La economía del sector público*. A Bosch, Barcelona.
- VEGA M. (2005). Las redes, su naturaleza y alcance en la definición de relaciones intersectoriales. En *Espacios*, Vol. 26, No. 1. Caracas, Venezuela.
- VILLASMIL, M. (2005). El papel de la universidad en el diseño de políticas para la formación de capital humano en pro del desarrollo económico local. En: *Revista Visión Gerencial*. CIDE, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

Notas

- 1 En esta investigación se entiende por formación de capital humano, a todo proceso que tenga como finalidad el incremento en el nivel de cualificación del individuo (no necesariamente vinculado al proceso educativo) ya sea a nivel general o a nivel específico. Esto significa que esta formación puede ser adquirida en instituciones educativas, es decir, que puede ser de naturaleza formal o en el mismo puesto de trabajo.
- 2 En el transcurso del desarrollo de este proyecto, se tratará de explicar lo que se entiende por equilibrio de los mercados laborales locales bajo la perspectiva de la teoría keynesiana, la cual pretende arrojar algunas luces sobre el problema del desempleo.
- 3 Este planteamiento es realizado por el Dr. Juan Manuel Cabrera en su Tesis Doctoral *Educación, cualificación y mercado de trabajo en España* (1994).
- 4 En esta investigación se consideran políticas indirectas de empleo, aquellas cuyos mecanismos adoptados no conciernen directamente, a corto plazo, a la variación del volumen de empleo. Es decir, sus efectos son de largo plazo o de efectividad indirecta (Chi-Yi-Chen, 1998).

- 5 Se entiende por equilibrio de los mercados laborales aquella situación que considera la tasa natural de desempleo, como “el nivel de desempleo del pleno empleo.”
- 6 Se entiende por política de empleo aquella que tiene como estrategia fundamental el mejoramiento de las cualificaciones de los trabajadores, lo cual contribuye al incremento de la productividad y de eficiencia de los trabajadores y de las empresas.
- 7 Se entiende por política sectorial aquella que constituye las orientaciones que deben guiar el desarrollo de un sector en una región dada. Los lineamientos de políticas sectoriales regionales sirven de base y de contexto, en primer lugar, para el ejercicio de las funciones específicas de cada gobierno regional, y por otro lado, para definir los programas y actividades que llevará adelante un determinado sector en el ámbito regional.
- 8 Este planteamiento es realizado en *Políticas sectoriales en la región andina. Lecciones y Propuestas*. Caracas, Venezuela, octubre de 2005.
- 9 Según datos suministrados por la Gobernación del Estado Mérida, el Municipio Libertador cuenta con 70 hoteles y 63 posadas. Disponible en: http://www.merida.gob.ve/merida/municipios/municipio_libertador.html
- 10 Adaptación propia.
- 11 Consultar Ministerio de Planificación y Desarrollo de la República Bolivariana de Venezuela.
- 12 Adicional a este panorama netamente estructural del sistema económico venezolano, existe otro factor de importante relevancia a señalar. En el marco del Programa EUROSocial, la Comisión Europea ha confiado a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y al Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, la ejecución del Proyecto relativo al sector “Empleo” (septiembre 2005-septiembre 2007), el cual plantea el desarrollo de acciones de intercambio y transferencia de experiencias y buenas prácticas en cuatro ejes temáticos relacionados con las políticas públicas de empleo: medición de indicadores del mercado del trabajo; análisis de indicadores del mercado de trabajo y políticas activas de empleo; formulación de políticas activas de empleo; monitoreo y evaluación de impacto de las políticas públicas de empleo. Los países elegibles dentro del Programa EUROSociAL son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Disponible en: http://www.oit.org.pe/portal/despliegue_seccion.php?secCodigo=8#m2. Consultado en agosto de 2006.
- 13 Este programa del Ministerio de Planificación y Desarrollo de la República Bolivariana de Venezuela, tiene como objetivo generar una nueva visión política que oriente la gestión pública, y con el cual se pretende enfrentar el reto de superar en plazo perentorio, la crisis económica y social de Venezuela, al mismo tiempo, plantear una estrategia diseñada para impulsar la reactivación económica en condiciones de estabilidad sostenida, que supere el movimiento cíclico que periódicamente destruye los logros alcanzados en materia de estabilización y crecimiento.
- 14 Esto se ve reflejado en un estudio realizado Armando Barrios y Gladys Genua, profesores del Instituto de Estudios Superiores en Administración, IESA. Este estudio se titula: “Políticas sectoriales en Venezuela: historia y propuestas.” Para crear un clima propicio para el desarrollo de actividades competitivas en Venezuela, los autores recomiendan el diseño de políticas sectoriales cuyo objetivo sea proveer educación a la población de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral, con la finalidad de atender fallas del mercado laboral en la formación de capital humano.
- 15 En este estudio se pretende conocer el patrón de comportamiento que con respecto a la formación asumen los trabajadores del sector hotelero del Municipio Libertador del Estado Mérida y que influyen en sus condiciones de empleo sin detenerse a estudiar en detalle estas características individuales.
- 16 Este Municipio lo conforman 15 parroquias a saber: Antonio Spinetti Dini, Arias, Caracciolo Parra Pérez, Domingo Peña, El Llano, Gonzalo Picón Febres, Jacinto Plaza, Juan Rodríguez Suárez, Lasso de La Vega, Mariano Picón Salas, Milla, J. J. Osuna Rodríguez, Sagrario, El Morro, Los Nevados.
- 17 [http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9rida_\(Venezuela\)#Econom.C3.ADa](http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9rida_(Venezuela)#Econom.C3.ADa)
- 18 Sin embargo, no se puede hacer mención de cifras exactas ya que en Venezuela los datos macroeconómicos regionales oficiales son limitados.
- 19 CORMETUR: Servicios turísticos.
- 20 [http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9rida_\(Venezuela\)#Hoteles](http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9rida_(Venezuela)#Hoteles)
- 21 Las políticas públicas sectoriales objeto de estudio, son aquellas con objetivos de empleo entendidas de una manera integral, es decir, que comprenderían dos aspectos estrechamente vinculados: la generación de empleo y su calidad (según lineamientos del Programa Económico de Transición 1999-2000 del Ministerio de Planificación y Desarrollo de la República Bolivariana de Venezuela)
- 22 Se considera dentro de esta situación de equilibrio de los mercados laborales locales a la tasa natural de desempleo, denominada por Milton Friedman “El nivel de desempleo del pleno empleo.”
- 23 Programa económico de transición 1999-2000. Nuevo modelo de desarrollo. República Bolivariana de Venezuela.
- 24 *Human Capital* (1964).
- 25 *Investing in People. The economics of population quality* (1981).
- 26 Heinz DIETERICH, Globalización y educación. En: *Cuadernos de Economía*. No. 25, II /96. P.123
- 27 Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), Perú.
- 28 El Ministerio de Turismo de la República Bolivariana de Venezuela tiene como misión facilitar los mecanismos

- necesarios para el desarrollo endógeno del turismo mediante la inversión pública y privada, el fomento de una cultura turística y la participación protagónica de los actores que conforman el sistema turístico nacional, y posee como visión posicionar nacional e internacionalmente el producto turístico "Venezuela", como herramienta estratégica del desarrollo del país y fuente de bienestar para la población.
- 29 Ministerio de Turismo de la República Bolivariana de Venezuela. Disponible en: <http://www.mintur.gob.ve/portal/> - Consultado en agosto de 2006.
- 30 Se entiende por formación general aquella de naturaleza genérica, puede ser aplicada en un conjunto amplio de la empresa y por específica aquella que es aplicable a procesos productivos muy concretos.
- 31 Esta condición, por supuesto, enmarcada dentro de la teoría keynesiana.
- 32 Consultar Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/bar_195/index.htm. - Consultado en agosto, 2006.
- 33 OIT: Recomendación 195 de OIT. Cuestiones históricas y actuales de la formación profesional; CAPÍTULO III, El diálogo social en la Recomendación 195: del proceso de elaboración de la norma a los contenidos de la misma.
- 34 Destacado nuestro.
- 35 República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Planificación y Desarrollo. Programa Económico 2000. Disponible en: http://www.mpd.gov.ve/prog_eco2000/mine_indu.htm
- 36 Disponible en: <http://www.eumed.net/0412/mca/humano.htm>
- 37 Término muy utilizado por investigadores sociales.
- 38 Según Casado (1997), esto puede explicarse bajo la concepción de ámbitos geográficos inferiores: "los motivos por los que los estudiosos de la economía regional y laboral se han aproximado a un concepto como el de mercado laboral local, son probablemente distintos a los que impulsan a otros especialistas, como los geógrafos o los planners de la tradición británica, lo que debería llevar a otras reflexiones." De forma sintética señala que "mientras que los economistas usan conscientemente los datos de movilidad laboral cotidiana para la delimitación espacial de los mercados laborales, entendidos como entidades que contienen (y contribuyen a explicar) las relaciones entre oferta y demanda de trabajo, los geógrafos han utilizado las matrices de movilidad cotidiana de los trabajadores como una variable representativa de los flujos que deberían caracterizar a las áreas funcionales. En su acepción más ingenua, dichas áreas deberían estar definidas en función de la relación de alta intensidad entre unidades espaciales básicas, conteniendo aquellas que se encuentren más íntimamente ligadas en diversas facetas de la vida de los agentes que en ella residen: flujos de compradores, de ciudadanos que disfrutan del tiempo ocio, de estudiantes, de mercancías, de energías, de información, etc. La dificultad de encontrar datos apropiados y, sobre todo, exhaustivos en una escala espacial de máxima desagregación, ha llevado a la utilización de las cifras de movilidad laboral como "un mal menor", como una *proxy* de las variables relevantes (lo cual no va demasiado desencaminado dada la relevancia que las encuestas de transporte otorgan a los desplazamientos laborales sobre el total de los desplazamientos cotidianos, pero no deja de ser discutible)."
- 39 Grupo de investigación territorio y movilidad. Universidad de Alicante. Disponible en: [.http://iei.ua.es:9673/commuting/presentacion.html](http://iei.ua.es:9673/commuting/presentacion.html)
- 40 Este análisis keynesiano es realizado por los profesores Joseph Banyuls y Ernest Cano en el curso Economía Laboral 2005-2006 en la Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias sociales, Diplomado en Relaciones Laborales.