



**UNIVERSIDAD  
DEL SINÚ**

Elías Bechara Zainúm

*Fundada en 1974*

*Montería-Bogotá-Cartagena*

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,  
SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE DERECHO**



# **MERCADO LABORAL**

Venezolano y Colombiano posterior a la

# **REFORMA LABORAL**

en la Ley del Trabajo

**Manuel Alejandro** Núñez Villavicencio  
**José Gregorio** Noroño Sánchez  
**Renso Alexander** Mantilla Villabona  
**Luis Carlos** Restrepo Jiménez

**Montería  
Colombia  
2022**

Elías Bechara Zainum  
Rector Fundador

Adriana Suarez de Lacouture  
Rectora

María Eugenia Torres Villamarin  
Directora Académica

Horderlin Robles Vega  
Director de Investigaciones

Alejandro Padrón Pardo  
Decano Facultad Ciencias Jurídicas Sociales y Educación

Magaly Cogollo de Pérez  
Asesora de Calidad

Manuel Alejandro Núñez Villavicencio  
José Gregorio Noroño Sánchez  
Renso Alexander Mantilla Villabona  
Luis Carlos Restrepo Jiménez  
Autores

UNIVERSIDAD DEL SINÙ  
Elías Bechara Zainum

Campus Universitario Cra 1w calle  
38  
Barrio Juan XXIII/PBX.  
(4) 7840340  
Diseño y Diagramación  
[www.unisinu.edu.co](http://www.unisinu.edu.co)  
PUBLICACIONES UNISINÙ  
[publicaciones@unisinu.edu.co](mailto:publicaciones@unisinu.edu.co)  
ISBN: 978-958-5141-73-5

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen el de la Universidad del Sinú, Elías Bechara Zainum, como tampoco a las demás entidades que apoyaron su elaboración.

## **DEDICATORIA**

Primero que todo a Dios, por el don de la creación y darnos una chispa de su inmenso poder, de su capacidad infinita, propia de la característica que más nos asemeja con él y que diferencia a todo el ente del mundo de la naturaleza, viviendo sus realidades en su contexto que son realidades espirituales, que es precisamente la capacidad CREATIVA del ser humano que transforma sus realidades continuamente, creando, descubriendo, dándose cuenta, que es sinónimo de Aprender.

A mi Madre, que hace no mucho tiempo partió del mundo físico, aunque sigue estando presente, siempre viva en mí y en todos los que compartimos con ella, en conexo con los recuerdos de quienes estuvimos y la conocimos a quienes ella quiso y sigue guiando desde arriba en las alturas.

A mis Abuelos Manuel y Lucy quienes día a día con esfuerzo contribuían con su esfuerzo y tesón, para bríndame el mejor crecimiento personal, en todo sentido, mi abuelo Manuel Bernardo, por lejos el hombre más importante de mi vida, quien me instruyo y me educo.

A mi hermano José Clemente y José C. Jr. junto a toda mi familia que me da las fuerzas día a día para seguir adelante.

A mis grandes grades amigos que hacen más fácil el camino

***Manuel Alejandro Núñez Villavicencio***

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los que ha contribuido en la ampliación del conocimiento en mi vida, quienes a través del tiempo me transmitió y entrego su conocimiento.

**Mil gracias a todos...**

***Manuel Alejandro Núñez Villavicencio***

## ÍNDICE GENERAL

|                        | Pág. |
|------------------------|------|
| DEDICATORIA .....      | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....   | iv   |
| ÍNDICE GENERAL .....   | v    |
| LISTA DE CUADROS ..... | v    |
| LISTA DE TABLAS .....  | v    |
| RESUMEN .....          | v    |

### CAPÍTULOS

#### I. CONSIDERACIONES FILOSOFICAS E HISTORICAS EN EL MERCADO LABORAL

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| Objetivos de la Investigación .....     | 5 |
| Objetivo General .....                  | 5 |
| Objetivos Específicos .....             | 5 |
| Justificación de la Investigación ..... | 6 |
| Delimitación de la Investigación .....  | 7 |

#### II. ANALISIS, CONCEPTOS Y TEÓRIAS CIENTIFICAS

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Antecedentes de la investigación ..... | 8  |
| Bases teóricas.....                    | 12 |
| Sistema de Variables .....             | 28 |
| Definición Nominal .....               | 28 |
| Definición Conceptual .....            | 28 |
| Definición Operacional .....           | 29 |

#### III. CAMINO O METODO REALIZADO EN LA INVESTIGACION

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Tipo y nivel de investigación.....                    | 30 |
| Diseño de investigación .....                         | 32 |
| Población y muestra.....                              | 33 |
| Muestra de la investigación .....                     | 34 |
| Técnicas e Instrumentos de recolección de datos ..... | 35 |
| Validez y Confiabilidad del instrumento .....         | 37 |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Plan de análisis de datos .....         | 40 |
| Procedimiento de la Investigación ..... | 41 |

#### **IV. CONSIDERACIONES Y RESULTADOS FINALES**

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Análisis y discusión de los resultados ..... | 43 |
|----------------------------------------------|----|

|                    |    |
|--------------------|----|
| CONCLUSIONES ..... | 55 |
|--------------------|----|

|                       |    |
|-----------------------|----|
| RECOMENDACIONES ..... | 58 |
|-----------------------|----|

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... | 59 |
|----------------------------------|----|

#### **ANEXOS**

- A. Instrumentos de investigación
- B. Formato de validación
- C. Confiabilidad del instrumento

## ÍNDICE DE CUADROS

| CUADRO                                                                                           | PÁG. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. Operacionalización de la Variable .....                                                       | 29   |
| 2. Características de la población .....                                                         | 35   |
| 3. Valoración cuantitativa de las alternativas de respuesta .....                                | 36   |
| 4. Baremo de interpretación de la confiabilidad .....                                            | 40   |
| 5. Baremo ponderado de interpretación de los resultados de la<br>variable: Mercado laboral ..... | 41   |

## ÍNDICE DE TABLAS

| TABLA                                                                                                                               | PÁG. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. Promedios estadísticos de los datos de la Dimensión: Situación actual y Sub dimensión Análisis FODA .....                        | 44   |
| 2. Promedios estadísticos de los datos de la Dimensión: Condiciones del mercado laboral y Sub dimensión Factores Claves Éxito ..... | 47   |
| 3. Promedios estadísticos de los datos de la Dimensión: Impacto ....                                                                | 52   |



## RESUMEN

### MERCADO LABORAL VENEZOLANO Y COLOMBIANO POSTERIOR A LAS REFORMA LABORAL EN LA LEY DEL TRABAJO

La investigación tuvo como propósito analizar el mercado laboral venezolano y colombiano posterior a la promulgación de las reformas en Leyes de Trabajo. Fundamentada en autores como David (2014), Serna (2010), Ortiz (2005), entre otros, se tipificó como descriptiva, diseño de campo, no experimental, transversal. En la población conformada por una muestra representativa de 76 sujetos. La técnica utilizada fue la encuesta, se aplicó un cuestionario, constituido por 36 ítems validados por expertos, se determinó la confiabilidad por el método de Cronbach  $r_{tt} = 0,87$ . Por medio de los hallazgos se detectaron series fallas. Entre las conclusiones se determinaron irregularidades existentes en las fortalezas, las cuales no son observadas en la promulgada Ley Orgánica de Trabajo vigente venezolano y colombiano en menor medida de impacto ya que no favorece el crecimiento del mercado laboral tanto venezolano como colombiano con sus diferencia de grados en cada sociedad, tanto personal como profesionalmente de los trabajador(a)s, tampoco a las empresas, pues no encamina espacios para desarrollar estrategias que permitan expandirse y progresión en el mercado laboral, limitando beneficios y bienestar para los actores implicados en dicho mercado. Fueron notorias las debilidades, el legislador no considera a la ley como posible herramienta favorecedora a los actores del mercado laboral venezolano y colombiano, por la inexistente coordinación entre el mercado laboral venezolano y la ley, de igual forma el colombiano con las políticas de desarrollo pleno y acelerado del país, en el caso venezolano aún más preocupante, la ley no contribuye al pronto retorno de la inversión realizada por el empresario, es poca contributiva para aprovechar las oportunidades que brinda el mercado laboral, por cuanto, el escenario económico existente en el país, no procura competitividad empresarial y laboral. No permite condiciones para crear planes, programas y/o cualquier otro mecanismo que permita el crecimiento, a trabajador(a)s, a las empresas, el manejo realizado a través de decretos por parte del Poder Ejecutivo unilateralmente, está anulando cualquier tipo de dispositivo que facilite el desarrollo de las fuerzas intervinientes en el mercado laboral venezolano.

**Palabras clave:** Mercado laboral, Ley Orgánica del trabajo, competitividad, fortalezas, debilidades.

## **CAPÍTULO I**

### **CONSIDERACIONES FILOSOFICAS E HISTORICAS EN EL MERCADO LABORAL**

Es conocido como desde finales del siglo XIX las naciones en el ámbito mundial han emitido, promulgado y dictado leyes laborales a propósito de regular los mercados laborales o de trabajo con la intención de proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral, el cual ha ido evolucionando en el transcurrir del tiempo y se ha condicionado según las costumbres y creencias y otras particularidades en los países.

En atención a los señalamientos descritos, las normas del derecho laboral tienen características generales de aplicación obligatoria en muchas naciones mundialmente, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador, en ese sentido, Gaviria, Sandoval, Iriarte, Villada Hurtado (2013), mencionan entre otras: incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales, así como, de la producción, pero reducción de los puestos de trabajo. También, la aparición de nuevas profesiones, donde el sector servicios es el que ocupa más personas.

Asimismo, refieren del aumento de las pequeñas y medianas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva, además, aumento de la mecanización, uso generalizado de robots y automatismos industriales, fuerte competencia entre empresas, también, implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa, cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa, también, necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios, caracterizándose, por reducción de la jornada laboral e incremento de oportunidades laborales donde se trabaja con información, gráficos, datos, estudios.

No obstante, la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para la América Latina y del Caribe (2013) refiere como en países de la región, se están presentando situaciones en el cual el comportamiento del mercado laboral no es negativo

pero si es preocupante, en virtud a un crecimiento leve pero sostenido del desempleo en su fuerza de trabajo, además, se refleja el deterioro de la calidad de empleo entre aquellos que sí tienen una ocupación, hay al menos 130 millones de personas que trabajan en condiciones de informalidad. De cada 10 trabajadores latinoamericanos y caribeños, al menos 3 no tienen acceso a ningún tipo de cobertura de protección social.

En ese orden de ideas, Venezuela está atravesando una situación la cual no puede pasar desapercibida en materia del mercado laboral en la cual afronta un escenario de incertidumbre, de riesgo, producto de su inestabilidad política que ha repercutido seriamente en el sector empresarial productivo, como en la mala utilización de la fuerza laboral, dando paso a altos índices de desempleo, de igual manera el país cafetero vecino con Venezuela, también está afrontando por una crisis productos de los mercados laborales que han sido gradualmente rígidos.

Adicionalmente, se observan recurrentes pugnas trabajadore(as)-empresas arrojando pérdidas para el país, obstaculizando e impidiendo el ritmo de su crecimiento, concluyendo por afirmar que la solidaridad de los grupos debiera supeditarse a la Solidaridad superior enmarcada dentro del contexto del desarrollo nacional y la elevación del nivel de vida de sus habitantes.

Aunado a las formulaciones señaladas, Larrañaga (2015) acota como en países latinoamericanos como Colombia, Venezuela, México, entre otros la dinámica del mercado laboral en las últimas décadas ha sido poco analizada, por cuanto han prevalecido otros temas económicos como inflación, tipo de cambio y otros, los cuales han ocupado sitios de primer orden en revistas, libros, investigaciones y otros documentos.

En este orden de ideas, en los últimos dos lustros, las cifras de desempleo han alcanzado las cifras más altas que históricamente se hubieran conocido. Esto ha generado gran malestar en las poblaciones colombianas y venezolana, a su vez, ha repercutido en altos costos sociales a largo plazo, razón por la cual merece especial atención por parte de quienes están encargados de dirigir los destinos económicos de los países.

Dentro de este contexto de ideas, tanto en Venezuela como en Colombia los problemas del mercado laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa 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. Pero los elevados niveles de desempleo como un fenómeno, ha llamado la atención de la sociedad venezolana, pues el nivel de vida de sus habitantes no ha mejorado.

Adicionalmente, es conveniente referir como en Venezuela desde hace varios años, más de 50% de la población, trabaja informalmente. Se trata de un país rico en recursos naturales, donde los gobiernos de turno, aparentemente no han construido los mecanismos e instrumentos idóneos para eliminar tan absurdos obstáculos al trabajo, que un altísimo porcentaje de la ciudadanía no tiene más recurso que vivir y trabajar al margen de la ley.

La crisis económica del país sigue como si nada y las modalidades de la supervivencia se consolidan, como posibilidades de estrategia de la vida real para no quedarse en el camino. El sector informal de la economía aumenta gradualmente llegando casi al 60% de la población y está generando una situación anárquica, sin control, de grandes proporciones en las principales ciudades del país.

Frente al desempleo, el aumento de los precios de los alimentos y la escasez de vivienda, dispara esa actividad especialmente en las calles del centro de la ciudad donde hay vendedores de todo tipo. Aunque el sector informal funciona fuera del marco legal formal y de las instituciones económicas, es parte integral de la economía venezolana, debido a su absorción de grandes números de desempleados y a los bienes y servicios que proporciona.

En los últimos años, pareciera que el gobierno nacional venezolano ha realizado algún esfuerzo por fortalecer su economía, estimular el crecimiento en virtud de propiciar de alguna manera el desenvolvimiento económico, a la luz de las recientes tendencias hacia la globalización y la competencia en el mercado internacional, aplicándose

modificaciones de orden laboral con la promulgación en el año 2012 con la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

De persistir la situación descrita, el mercado laboral seguirá deteriorándose con ello la sociedad venezolana vivirá en un contexto de subsistencia, con precaria calidad de vida, prevaleciendo la inexistencia algún mecanismo de seguridad social y compensación dentro del marco legal de Venezuela.

Por ello la presente investigación está orientada a analizar el mercado laboral venezolano y colombiano posterior a la promulgación de la ley laboral en ambas sociedades, a propósito de detectar de qué manera contribuiría a mejorar la situación existente en el referido mercado, así como, favorecer el empleo de los ciudadanos y con ello mejorar la calidad de vida de la sociedad venezolana.

En ese orden de ideas, es importante señalar que en la constitución nacional de la república de Colombia seña lo siguiente “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, es decir que parte esto explica en la constitución positivista que por parte del estado; de esta forma la constitución nacional mediante su poder estatal, mediante la intervención estatal o formas de regular algo que es un proceso natural de orden espontaneo como lo es el mercado trata de manipular.

Dentro de este contexto referencial, los argumentos descritos parecieran percibirse de forma similar en Colombia, por lo cual de igual manera cabe destacar que en el año de 2002 el Congreso de la República aprobó la Ley 789, según señala Velez, Castaño, & Remberto (2004), afirma que mayoritariamente conocida como la reforma laboral. Desde hace tiempo, se ha venido discutiendo el impacto de ésta sobre el mercado laboral en diversos medios, pero con poco sustento empírico. El autor señala las realidades empíricas, pero es necesario la teoría económica para darle paso a la realidad histórica o empírica, con ella se puede interpretar hechos históricos en el fenómeno social, según se ha estudiado mediante esa ciencia tan abstracta, compleja y que es madre directo del Derecho y más de una institución jurídica como es el mercado laboral.

Desde una perspectiva general, Huerta de Soto afirma que el llamado Derecho del trabajo que es parte del llamado Derecho Humano, es un Pseudo Derecho, ya que el trabajo lo dibujan como un logro o conquista, según como muchos libros de economía o de política, al que se han referido viene de una errónea interpretación teórica por parte de muchos economistas, ya este concepto que han surgidos en el tiempo, se han desplazado o insertado en las ciencias jurídicas, como parte de algo llamado en las conquistas sociales, eso está contemplado en prácticamente todas las legislaciones en el mundo occidental, salvo en honrosísimas excepciones.

Con base a los planteamientos expuestos anteriormente surge la siguiente interrogante: ¿Cómo son los mercados laborales, el venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores/Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2002?

Para llevar a cabo la investigación, se procede a desagregar la interrogante planteada anteriormente en sub- categorías, basadas en la variable que forman parte del mismo, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano?

¿Cómo son las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad?

¿Cómo es el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar los mercados laborales venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2002.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano

Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad.

Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La importancia de este estudio se fundamenta en la necesidad de obtener una base de información que permita tener una visión clara del marco legal del mercado laboral venezolano y colombiano, por cuanto, contribuye a ampliar los conocimientos referidos en la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 2012 y las reformas acaecidas en el año 2002 Ley 789, con relación a los aspectos vinculados a la situación actual, condiciones, así como, el impacto de las reformas laborales sustantiva del mercado laboral venezolano y colombiano.

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica por cuanto permite conocer la aplicación en Venezuela de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 2012, como las reformas en la ley del trabajo de Colombia en el año 2002, y la repercusión que esta tiene en la dinámica de ambas economía, que constituye esta una forma de cumplir con las necesidades y expectativas actuales de la población de ambas naciones, así como, brindando a los empleadores patrones bases claras, precisas para la toma de decisiones en materia legal para el manejo del trabajador(a), con el fin de mantener sus fortalezas, ventajas competitivas a la vez de corregir potenciales fallas e incluso evitar al momento del manejo de los empleados

Asimismo, teóricamente la presente investigación proporciona la oportunidad de aplicar los conocimientos, planteamientos y enfoques de autores conocedores en la materia legal referida al mercado laboral, venezolano y colombiano. Igualmente, este

estudio aporta información, datos actuales que servirán como fundamento para próximos trabajos e investigadores que indaguen sobre la variable objeto de estudio.

Igualmente, tiene relevancia social, por cuanto a través de esta investigación se podrá conocer la efectividad de la Ley Orgánica del Trabajo 2012 en Venezuela y las reformas acaecidas en el año 2002 en Colombia, de proponer alternativas para el manejo de nuevas acciones legales en el contexto del mercado laboral que vayan en pro del rescate, y mejorar el bienestar del trabajador en general.

Por último, desde el punto de vista metodológico, los resultados obtenidos de la recolección, análisis y discusión de la información investigada contribuirá en el desarrollo de nuevos estudios que sigan una línea homologas a la establecida en el presente estudio. Aportando técnicas e instrumentos para recabar información ajustados a los requerimientos de estudio.

## **DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN**

El siguiente estudio llevó a cabo en la ciudad de Maracaibo del estado Zulia. En un periodo comprendido entre los meses de mayo 2019 a septiembre 2020, la investigación se enmarcó en el área del Derecho Laboral, cubriendo Leyes, doctrinas, aspectos de mayor relevancia y actuales sobre el mercado laboral en Venezuela. El estudio estuvo enmarcado en la línea de investigación del Derecho del Trabajo, para lo cual se fundamentó en la Ley Orgánica del Trabajo (2012), la reforma de la Ley del Trabajo (2002) Ley 789, así como los postulados de Serna (2010), David (2014), Ortiz (2005), entre otros.



## **CAPÍTULO II**

### **ANALISIS, CONCEPTOS Y TEÓRIAS CIENTIFICAS**

En el presente capítulo se describen estudios, investigaciones o artículos previos, los cuales fueron realizados por algunos investigadores, quienes se han interesado en aportar sus conocimientos relacionados a la variable objeto de análisis identificada como: Mercado laboral, igualmente, se exponen doctrinas, teorías, planteamientos, así como, enfoques sobre la referida variable de estudio, las cuales proporciona operatividad a la investigación.

#### **Antecedentes de la investigación**

A la luz de lo expuesto se expone el trabajo realizado por Alarcón (2016) titulado “Incorporación de las políticas de empleo juvenil promovidas por la Organización Internacional del Trabajo dentro de la Legislación Laboral venezolana”, la cual como objetivo general analizar la incorporación de las Políticas de Empleo Juvenil Promovidas por la OIT en la Legislación Laboral Venezolana; en función de ello se emplearon diversos documentos; desde el ámbito legal la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela (1999); la Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Así como, la Ley de empleo para la juventud productiva (2014); el Convenio N° 122 (1964); la Recomendación N° 169 (1984); el Convenio N° 111 (1958); la Recomendación N° 136 (1970); el Convenio N° 88 (1948); la Recomendación N° 87 (1949); el Convenio N° 142 (1975), entre otros. Así como la doctrina expresada por Arias (2006); Bidart (1966); Casanova (2003); Chiavenato (2000); Girardo (2010); Pérez (2000) y Pinto (2000), entre otros.

En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo documental, basada en la consulta de las fuentes bibliográficas descritas, aplicando la técnica de observación directa, a través de la guía de observación, siendo el instrumento de recolección de datos formulado por los investigadores, debidamente aprobado y validado por el Comité Académico. Entre los resultados, se destaca que la incorporación de las políticas de empleo juvenil promovidas por la OIT dentro de la Legislación laboral venezolana se verifica mediante la promulgación de la Ley De Empleo Para La Juventud Productiva (2014), la cual completa el marco instituido en la Carta Magna Nacional (1999) y la LOTTT (2012).

Así pues, a la juventud venezolana le asiste el derecho, no sólo de acceder real y efectivamente al mercado laboral, ejerciendo, vale acotar el derecho al trabajo, sino también de contar con planes y proyectos que promuevan su formación integral, así como el financiamiento de las iniciativas de grupos emprendedores, todo ello en aras de fortalecer la economía nacional.

El aporte de la investigación estuvo centrado en el uso de algunos artículos de la Ley que a la vez son analizados en el marco de las dimensiones e indicadores aplicados en el primer objetivo formulado en el presente estudio, el cual está referido al análisis de la situación actual del mercado laboral en el marco del análisis FODA.

Dentro del marco de los antecedentes se presenta el trabajo de Herrera (2016) titulado “Promoción a la iniciativa privada por parte del estado frente a las garantías

proteccionistas en el contexto jurídico laboral venezolano”, el estudio tuvo como finalidad analizar La promoción a la iniciativa privada por parte del Estado frente a las garantías proteccionistas en el contexto Jurídico laboral Venezolano, la misma estuvo sustentada en los planteamientos teóricos del plan de la Patria (2013- 2019) de igual manera en los autores Barrera (2000) Cabanillas (2005) Caldera (1994) Chávez (2007) CENDA (2007) Daza (2004) Espinoza (2010) entre otros.

La investigación fue documental descriptiva, bajo un diseño no experimental transeccional. Se concluyó con que el Estado Venezolano tiene que retomar el equilibrio jurídico que ha dejado a un lado por la gran cantidad de garantías proteccionistas que ha impuesto, las cuales solo han afectado de manera indirecta al trabajador, y de manera directa al patrono aumentando los costos laborales y trayendo esto como consecuencia el cierre de muchas pequeñas entidades de trabajo, incrementando así el desempleo venezolano.

El antecedente reseñado ha servido de aporte a la presente investigación, por cuanto se enfoca al análisis de la actualidad laboral, en la cual analiza aspectos claves asociados a los indicadores aplicados en la dimensión relacionada con las condiciones laborales como sistema promocional, competencias del talento humano, modernización del proceso, entre otros, los cuales se indagan con precisión en la actualidad existente en el mercado laboral venezolano.

Asimismo, se expone el trabajo llevado a cabo por Rodríguez (2013) titulado “Perspectiva actual del régimen jurídico de la estabilidad en el trabajo dentro del mercado laboral venezolano”, se el cual analizó la perspectiva actual del Régimen Jurídico de la Estabilidad en el Trabajo dentro del Mercado Laboral venezolano, precisando la Noción y el Principio de Estabilidad en el Trabajo, así como la garantía de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, examinando la doctrina y la legislación, precisando los tipos de estabilidad: absoluta y relativa; también, los antecedentes históricos en Venezuela.

Asimismo, se definió la Inamovilidad diferenciándola de la estabilidad, explicando el procedimiento previsto en el Decreto de Inamovilidad que extendió la misma hasta el 31

de diciembre de 2013, el cual sustituye la estabilidad planteada en la LOTTT; en cuanto al despido como causa de terminación de la relación laboral, definición, características, tipos, además de las causas justificadas de despido, demostrando que la normativa no prohíbe el despido solo lo limita.

Igualmente, explica como la LOTTT establece el procedimiento de estabilidad en cuanto a la participación de despido y la solicitud de calificación de despido, así como la figura del reenganche obligatorio, como novedad en la nueva ley. Por otro lado se estudió la estabilidad y el mercado de trabajo, los fenómenos de desempleo e informalidad y la precarización del empleo, utilizando para ello las opiniones de doctrinarios como De La Cueva, Espinoza, entre otros.

Metodológicamente, fue una investigación de tipo pura, documental, descriptiva, jurídica, de diseño bibliográfico, no experimental, con una técnica de recolección de datos de Observación Documental y la técnica de análisis fue documental y la hermenéutica jurídica. Como resultado de esta investigación se concluyó que LOTTT no ha sido suficiente para garantizar la permanencia en el trabajo, esto se evidencia en la extensión de la Inamovilidad mediante Decreto Presidencial del 27 de diciembre de 2012, que suspende una vez el procedimiento de estabilidad que prevé la Ley.

El aporte del antecedente descrito estuvo enfocado en el análisis de la estabilidad laboral proporcionada o no por la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras desde 2012, contribuyendo así a indagar y profundizar a través de la población a estudiar en el presente proceso investigativo, de la existencia o no de factores claves de éxito que pudiesen estar presente con relación al mercado laboral venezolano.

Asimismo, en este marco laboral se presenta el trabajo realizado por Fernández (2013) titulado “El derecho al empleo en las personas mayores de 40 años y su protección por el ordenamiento jurídico venezolano”, el cual estuvo orientado a analizar el Derecho al Empleo en las Personas mayores de 40 años y su Protección por el Ordenamiento Jurídico Venezolano.

La metodología utilizada fue de tipo documental, descriptiva, calificando el diseño

de la investigación como no experimental, para la recolección de información se utilizó la técnica de observación documental de fuentes normativas y doctrinales. Se establecieron categorías de análisis a fin de orientar la recolección, análisis y presentación de la información. Así mismo la información fue analizada bajo los diferentes métodos de interpretación jurídica escogidos por la investigadora.

Los resultados de la investigación permitieron analizar Los Sistemas Clásicos de Producción y sus tendencias actuales en materia de organización del trabajo, los Estereotipos sociales y su influencia en el mercado laboral, las Discapacidades asociadas con la edad, como limitante frente al Empleo y la Regulación Jurídica del Principio de no discriminación arbitraria en el Derecho venezolano, para ello se revisó La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,(1999) la Ley Orgánica del Trabajo (2012) y su Reglamento.

Así como, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, (1999), Ley del Régimen Prestacional de Empleo, (2005), Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) y la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una vida libre de Violencia (2007), donde se evidenció que los cambios que ha sufrido el mercado de trabajo y sus tendencias flexibilizadoras, han contribuido a la exclusión ante el empleo de las personas que sobrepasan los 40 años.

Fue así como el aporte del antecedente referenciado arrojó ideas para detectar la presencia o no del impacto de la reforma laboral sustantiva en el mercado laboral venezolano, de modo de contribuir con el análisis de las funciones básicas aplicadas como indicadores en el mercado laboral venezolano.

Otro de los antecedentes es el trabajo realizado por Marante & Santamaría (2005), el cual se tituló “Efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. Perfil de coyuntura económica”, se trata de identificar los efectos de la reforma laboral que entró en vigencia en Colombia en 2003, sobre distintos o varios aspectos del mercado laboral en Colombia: como desempleo, empleo, nivel de formalidad, horas trabajadas, remuneraciones, entre otras.

La identificación de estos impactos se realiza a través de la estimación de diferencias en diferencias, y se intenta analizar los efectos para distintos grupos de población, distinguiendo según nivel educativo. En relación con este tema, se analiza que las regulaciones del mercado laboral, y especialmente sus potenciales impactos en el ámbito social, la que como área que ha generado intenso debate entre los economistas. La visión tradicional desde la economía laboral suele culpar a las regulaciones por terminar configurando mercados laborales rígidos, con poca habilidad para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda en su intento de crear mayor seguridad laboral.

La Ley 789 del 2002, entró en vigencia en abril de 2003, modificó sustancialmente las relaciones laborales en Colombia. Las modificaciones fundamentales relativas a las regulaciones laborales refieren al costo de despido y el pago de horas extras. Se incluyen también modificaciones en el contrato de aprendizaje y en la compensación de vacaciones, de igual manera en los trabajadores nocturnos hay un cambio de pago nocturno para el empleador que pasa desde las 6pm, horario nocturno y pasa ese recargo a partir de las 10pm.

En cuanto a la metodología utilizada Las estimaciones fueron realizadas utilizando los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares de Colombia (ECHC) para las siete principales ciudades, en los años 2001, 2002, 2003 y 2004 y 2005. En algunos casos se trabajó con la información correspondiente al segundo trimestre de cada año, ya que esta información permite identificar a los trabajadores informales. En otros casos se tomaron los datos anuales. Al presentar cada uno de los resultados en la sección IV se explicitará la base de datos utilizada.

En este orden de ideas se analizaron dos grupos La primera alternativa consistió en considerar como grupo de control a los asalariados privados, y como grupo tratado al resto de los ocupados. Se encuentra un efecto positivo de la reforma, en la medida en que se incrementa la probabilidad de empleo para el grupo de tratados. La estimación de este modelo para los distintos niveles educativos muestra que el efecto es mayor para los individuos menos educados y no es significativo para los más educados (clase profesional o especializada), es decir a independientes.

Siguiendo con este orden de ideas, en el segundo grupo Como segunda alternativa se consideró como grupo de control a los trabajadores Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano de la industria manufacturera, que presentan un mayor grado de formalidad que el resto de los ocupados. Cuando se considera el total de asalariados privados, no se encuentran resultados significativos. La consideración del universo del total de asalariados muestra un efecto negativo para el total.

El aporte de este trabajo se hace evidencia al impacto de la reforma laboral en Colombia del año 2003, Según las estimaciones realizadas, la reforma laboral tuvo efectos positivos sobre la probabilidad de empleo y el nivel de remuneraciones promedio, mientras que estaría desincentivando el trabajo bajo condiciones de informalidad laboral.

## **Bases teóricas**

A continuación se enuncian una serie de consideraciones, enfoques, así como, planteamientos doctrinales, conceptuales referidos a la variable estudiada en la presente investigación Mercado laboral, asimismo se analizan aspectos esenciales relacionados con esa temática, con sus dimensiones e indicadores con la finalidad de profundizar en su análisis, de acuerdo a la estructura de la investigación.

## **Mercado Laboral**

En criterios formulados por Gaviria, Sandoval e Iriarte (2010), el mercado laboral donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, entre otros), se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma, suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

Desde fines del siglo XIX, refieren los citados autores los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral. Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder

ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador conocido como principio pro operario.

El mercado laboral o de trabajo, de acuerdo con señalamientos de Aguilar (2016), es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía.

Por consiguiente refiere la autora, que el mercado de trabajo se define al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado laboral suele estar influido y regulado por el Estado a través del Derecho laboral y por una modalidad especial de contratos los convenios colectivos de trabajo.

En tanto, Kizirian (2014) denomina mercado laboral en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

El mercado laboral tiene relevancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Además, el paro tiene importantes costes económicos y sociales: (a) Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial. (c) Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social. De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen del correcto funcionamiento del mercado de trabajo.

En el presente estudio se considera los enunciados de Gaviria, Sandoval e Iriarte (2010), quienes explican sobre el mercado laboral de manera similar a las otras fuentes consultadas adicional al punto de la oferta y demanda, el relacionado con la libertad y la necesidad de garantizársela a los trabajadores, algo que se indaga como impacto de la



reforma laboral sustantiva en el mercado laboral venezolano y las reformas estructurales de las leyes del mercado colombiano.

### **Situación actual**

Acerca del análisis situacional en criterio expuestos por Stanton (2010) es lo mismo que realizar el análisis FODA de la organización, donde se determinan los factores influyentes en su situación actual. Estos factores se conviertan en fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para las organizaciones. Mientras, Serna (2010) lo define como un estudio de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tendrán un impacto sobre la promoción exitosa del producto, el servicio o la empresa. Para David (2014), el análisis FODA constituye un estudio de la situación de la empresa que toma en cuenta las áreas funcionales y el entorno. La letra F se refiere a las fortalezas internas, La O a las oportunidades externas, la D debilidades internas, y la A amenazas externas de la organización.

Los autores coinciden en el estudio de la situación actual representa el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una organización, evento circunstancia. Sin embargo, Serna (2010) explica que el análisis situacional es el estudio de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas esto crea un resultado exitoso para el producto, servicio o empresa, por ello, la investigación se inclina por su definición, por cuanto, contribuye a entender como es la situación actual del mercado laboral venezolano y la Ley Orgánica del Trabajo (2012) y también la reforma laboral en Colombia del año 2003.

Para este trabajo de investigación fija posición con los planteamientos de Serna (2010), pues al analizar el mercado laboral venezolano y colombiano se debe revisar las fortalezas como las oportunidades, también conocer dónde está, hacia donde se quiere proyectar la referida ley. En resumen, se entiende el análisis situacional como la herramienta que debe utilizar para comprender cuál es el problema existente y cual será, la manera más efectiva de solucionarlo, por medio de un análisis interno o externo, se lleva a plantear objetivos de lograr solucionar dicho inconveniente, esto es, como el empresariado ha de manejar apropiadamente la LOTTT (2012) y la ley

de 2002 la primera de ellas expedida con el propósito de promover la empleabilidad y desarrollar la protección social.

### **Fortalezas**

Sobre las fortalezas, Serna (2010) las refiere como actividades y atributos internos de una Organización contributivas al logro de los objetivos de una institución. Para David (2014), son las actividades internas de una organización que se llevan a cabo especialmente bien. Según Stanton (2010) son las competencias asociadas a la naturaleza misma de la organización, manteniendo en posición favorable respecto a sus competencias.

Los autores consultados coinciden que son las acciones favorables de una organización con respecto a la de su competencia, sin embargo Serna (2010), la señala como las acciones contribuyen y apoyan el logro de los objetivos de una organización; lo cual es la situación pretendida por conocer en la presente investigación en el mercado laboral a partir de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo (2012) y la Reforma de ley del trabajo en Colombia.

### **Debilidades**

En planteamientos señalados por Serna (2010), las debilidades son las actividades o atributos internos de una organización que dificultan el éxito de una empresa. Por su parte, David (2014) lo refiere como un término vinculado a las actividades de gerencia, mercadeo, finanzas, producción, investigación y desarrollo, las cuales limitan o inhiben el éxito general de una organización. Según Stanton (2010), son todas aquellas variables internas de la organización limitantes el logro de los objetivos de la empresa; siempre colocan a la empresa en posición de desventajas respecto a sus competidores.

Estos tres autores coinciden en la consideración de las debilidades como aquellas actitudes internas obstaculizantes al éxito de una organización. Por otro lado, para Stanton (2010) las debilidades siempre colocan a la empresa en posición de desventaja respecto a sus competidores.

En este sentido el investigador se identifica con Serna (2010), por cuanto las considera como las actividades o atributos internos de que promueve la LOTTT 2012 y 2003 con respecto a la parte de Colombia del mercado laboral que dificultan el éxito de una empresa. Para el investigador, son aquellas actividades internas en la cual la citada ley pudiese afectar y debilitar la eficacia en la gestión funcional de empresa evitando alcanzar el logro de sus objetivos. De igual forma también por las altas cargas impositivas en el país, hacen que la inversión del capital sea en menor medida que en otras sociedades, que ofrecen mayor flexibilización laboral y también menos carga del estado.

## **Oportunidades**

Con respecto a las oportunidades Serna (2010) las señala como aquellos eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización, éstos podrían facilitar o beneficiar el desarrollo en forma oportuna y adecuada. Para David (2014) las oportunidades son la expresión, tendencias, sociales, políticas, tecnológicas como competitivas, los cuales de hecho podrían de forma significativa beneficiar a una organización en el futuro. Para Stanton (2010), las oportunidades están presentes en el mercado o en el medio ambiente, listas para ser aprovechadas.

Para estos autores, las oportunidades son los acontecimientos favorecedores a una organización, sin embargo para David (2014) son la expresión, tendencias, sociales, políticas, tecnológicas y competitivas, así como hechos que podrían de forma significativa beneficiar a una organización en el futuro.

En este caso, se fija posición con el concepto de Serna (2010), quien define las oportunidades como los eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización, las cuales podrían facilitar o beneficiar el desarrollo en forma oportuna y adecuada. Por tal motivo, el investigador, señala a las oportunidades como los hechos externos que de una manera u otra afectan o contribuyen a través de la LOTTT (2012) al mercado laboral, particularmente a las organización, además, su futuro organizacional; de manera tal, podría impactar desfavorablemente o favorable la gestión funcional.

## **Amenazas**

Las amenazas señala Serna (2010) son los eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización limitadoras al desarrollo operativo. Según David (2014) las amenazas son las tendencias económicas, sociales, políticas, tecnológicas y competitivas así como hechos especialmente dañinos para la posición competitiva presente o futura de una organización. Para Stanton (2010) son las situaciones que constituyen algunos riesgos para lograr interferir con el logro de la misión de la empresa.

En el análisis de los señalamientos expuestos por los autores David (2014) y Serna (2010) coinciden al considerarlas como tendencias en el entorno de la organización ya sean políticas, tecnológicas o sociales dificultando o pueden causar daños a la misma, mientras, define las amenazas como situaciones de riesgos para interferir el logro específico o misión de la empresa.

Con base a lo antes referido el investigador fija posición con David (2014), por cuanto las amenazas son aquellas variables externas que representan un peligro y desventaja competitiva para la organización. Por tanto, el investigador concuerda en las amenazas, como todos los riesgos donde intervengan factores externos propiciados por la LOTTT (2012), a la empresa, pudiéndola afectar directamente al logro de objetivos.

### **Condiciones mercado laboral**

Un aspecto de importancia particular es la demanda y la oferta de habilidades específicas en el mercado laboral. El proceso de reclutamiento de una empresa se simplifica cuando la tasa de desempleo en el mercado laboral es alta. El número aspirantes no solicitados por lo regular es más grande y el incremento en el tamaño de la fuente de mano de obra brinda una mejor oportunidad para atraer a solicitantes de empleo capacitados. Si la demanda de una habilidad en particular es alta en relación con la oferta, se requerirá un esfuerzo extraordinario de reclutamiento. En la actualidad, el mercado laboral para muchos puestos profesionales y técnicos es mucho más amplio y verdaderamente global.

### **Factores claves de éxito**

Acerca de los factores claves de éxito son varios los autores que exponen sus perspectivas, en ese sentido, Kotler (2007), afirma que, comúnmente en los formatos de plan de negocios en el mercado de cualquier naturaleza, aparece la expresión factores clave de éxito como un determinante de qué tan bueno o malo puede resultar un negocio en el largo plazo.

Al respecto agrega Serna (2010) más allá de inversionistas y planes de negocios, es importante que el emprendedor conozca con certeza cuáles son estos factores que hacen único su proyecto porque sino los identifica no puede saber cómo va a competir en el mercado, ni porque los clientes preferirán sus productos o servicios. Por su parte, según Ortiz (2005), al analizar la situación actual en el proceso de toma de decisiones surgen preguntas sobre aquellos factores que justifican la prosperidad o el estancamiento de la competitividad.

Al contrastar los enunciados reseñados por los autores anteriormente consultados, se observa coincidencias en la existencia de factores que se han de considerar para que un proyecto logre el éxito deseado, en ese sentido, es pertinente detectar si la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) está dirigida a alcanzar el éxito tanto del empleados como de los empleadores.

En atención a los señalamientos descritos, en criterio del investigador considera relevante si en Venezuela la promulgación de la Ley Orgánica de Trabajo (2012), y la reforma del 2002 en Colombia tienen la orientación de brindar realmente con honestidad y responsabilidad los beneficios estipulados en la misma a los ciudadanos de la república, para tal propósito de analizan los siguientes factores a saber: atención de los mercados, sistema promocional, competencias del talento humano y modernización del proceso, los cuales se describen a continuación.

### **Atención de los mercados**

Según Thompson (2005), se ha de considerar de importancia la segmentación de los mercados, tomando en cuenta ciertas variables como los del precio y calidad, entendiéndose también como la atención oportuna de las necesidades de la clientela y el

fácil acceso a los bienes y servicios, la variedad y suministro de información para que así los compradores pueden seleccionar la mejor y conveniente alternativa que considere el mismo. Para que una empresa logre satisfacer el mercado debe tomar en cuenta tres (3) pilares: proporcionar la cantidad convenida, garantizar la calidad esperada y comercializar el momento pactado. Igualmente es relevante mantener un ambiente competitivo donde la clave se encuentra en diferenciarse.

En ese orden de ideas, Kotler (2007) afirma que la segmentación apropiada de los mercados, deriva de la investigación de los aspectos demográficos, económicos, sociales, culturales psicológicos, evidenciándose en el comportamiento creciente del negocio, comprendiendo que la libre competencia ayuda al éxito y aplica el principio de “justo a su medida”, considerando que el mercado es heterogéneo.

Para Ortiz (2005), una firma pretende satisfacer las exigencias del mercado, deberá comprender que toda negociación tiene tres pilares: proporcionar la cantidad convenida, garantizar la calidad esperada y comercializar en el momento pactado. Asimismo, en un ambiente competitivo donde la diferenciación es vital, es imperativo aceptar que el consumidor conceda importancia al concepto de la variedad en tamaños, contenidos, peso, presentación externa, color y forma de envase.

En la promulgada Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) como la referente analizada en la presente investigación, en la cual se indagará si aplica o es considerada la segmentación basada en la variedad de productos ofrecidos, y principalmente el trato y atención adecuada al mercado laboral. Para conocer si la mencionada ley permite al empleador la aplicación de segmentación y la atención del mercado laboral, constituyendo un elemento favorecedor o no.

En este orden de ideas en opinión del investigador, es indispensable comparar las acciones que le permitan la analizada ley orgánica del trabajo al empleador con respecto a las de la competencia en los campos siguientes: calidad, oportunidad, disponibilidad, precios, plazos de entrega, información, variedad, tiempo comprometido en la adquisición y facilidades de crédito, entre otros aspectos.

En el contraste de los planteamientos del factor clave éxito de atención a los mercados, los autores concuerdan en su significación notoria para las organizaciones en general, independiente de su razón social, por cuanto todas están sujetas a cumplir con satisfacer al mercado, haciendo énfasis en la necesidad de la segmentación del mismo.

En consideración a la concordancia referenciada anteriormente, se fija posición con Ortiz (2005), dada las diversas razones expuestas, entre otras sobre el conocimiento de segmentación y la atención de los mercados representa una fortaleza; lo cual se indaga en la presente investigación, por cuanto una de la variable es posicionamiento y exige de este análisis.

### **Sistema promocional**

Según Thompson (2005), en un mundo cada vez más globalizado, las comunicaciones especialmente a través de la publicidad juegan un rol muy importante mediante sus mensajes publicitarios, con lo cual se puede lograr acelerar o disminuir las perspectivas comerciales. En toda campaña publicitaria, en un sistema promocional o en la profundidad de los lemas comerciales existen mensajes publicitarios directos, subliminales, los cuales sirven para impulsar y potenciar al consumidor de los beneficios que generan la compra de los bienes o servicios, vinculados a la labor de su difusión.

Para Kotler (2007), el sistema promocional es importante, contribuye a lograr la recordación de la marca por parte de los usuarios para alcanzar el éxito comercial siempre y cuando las bondades pregonadas sean congruentes con la verdad comprobada al realizar la compra para no engañar a los clientes. Así mismo, el diagnostico permanente del impacto causado por el sistema dispuesto para la difusión de las características de los bienes y servicios permite inferir si el sistema es favorable o contrario a los intereses comerciales.

En el imperio del mundo de las comunicaciones, donde los medios desempeñan un rol esencial para incentivar la comercialización, Ortiz (2005) señala, que no puede ignorarse que la calidad de las pautas publicitarias se

convierte en acelerador o en freno de las perspectivas comerciales.

Al contrastar las formulaciones referidos al sistema promocional, los autores Kotler (2007) como Thompson (2005), así como Ortiz (2005) convienen que este factor clave de éxito es esencial para alcanzar el éxito, por cuanto contribuye lograr la recordación de la marca por parte de los consumidores, esto es, del mercado meta.

Para el investigador, es tipo de sistema uno de los puntos más resaltantes y cruciales para la investigación que ocupa, por tanto se fija posición con Ortiz (2005), por cuanto este factor constituye una herramienta promocional puede determinar el éxito o fracaso de cualquier estrategia como la promulgación de Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), por esta razón, entre otras que se busca detectar cómo la referida ley contribuye a los actores (empleado y empleadores) logren el éxito deseado en el mercado laboral.

### **Competencias del talento humano**

Según los señalamientos de Thompson (2005), las competencias del personal y las posturas de los líderes son la plataforma del éxito o fracaso empresarial. En efecto cabría preguntarse qué sentido tiene poseer equipos de alta tecnología y alta productividad si no se cuenta con personas aptas para propiciar su apropiado manejo y qué sentido tiene el desarrollo de productos caracterizados por altas calidades y rendimientos si la fuerza de ventas no reúne las habilidades requeridas para convencer al mercado de los beneficios inherentes a su consumo.

Explica Ortiz (2005), acerca de las competencias del talento humano que los niveles de escolaridad, habilidades, profesionalismo, destrezas, capacidades analíticas, potencial creativo, emprendimiento, tenacidad, afán por el logro, perseverancia, el manejo de las relaciones humanas como la capacidad negociadora son rasgos distintivos del verdadero líder, resultando ser elementos constitutivos de las competencias que deberían poseer las personas vinculadas a las organizaciones, es pertinente señalar que las posturas de los líderes y las competencias del conglomerado humano son la plataforma del éxito o del fracaso



empresarial.

Además, en las formulaciones de Serna (2010), en las cuales refiere que el éxito empresarial se encuentra en la contratación, adiestramiento, desarrollo y estabilidad del talento humano que demuestre su competencia en los asuntos relacionados con la administración de recursos, dirección de grupos, uso de información y negociaciones adecuadas.

Al contrastar los argumentos expuestos por los consultados, en general se detectó concordancia en los señalamientos expuesto, relacionados en el manejo adecuado del recurso humano, así como de la experiencia y formación del mismo, a los fines de lograr los propósitos de la organización; por ello, el requerimiento de la selección apropiada, como también del adiestramiento del mismo.

En ese mismo contexto, en criterio del investigador los enunciados de Ortiz (2005), es pertinente acotar qué sentido tiene promulgar una ley para trabajadores y trabajadoras si no consideran el beneficio que propiciaría al empleador o forzaría la contratación a la empresa de personas sin las competencias idóneas para los puestos trabajo, situación a analizar en la ley referida.

### **Modernización del proceso**

Sobre la modernización de procesos, Thompson (2005) explica que la actualización tecnológica de los procesos es una fuerza impulsadora de la competitividad la cual cubre las realizaciones en cuanto a la sistematización de las operaciones industriales, administrativas, logísticas y comerciales. De ahí surgen proyectos que apoyan la eliminación de los trámites referentes a la formulación de pedidos, expedición de cheques, entre otros.

Formula Serna (2010), cuando es latente la preocupación por desarrollar procesos industriales que estimulen la productividad, la reducción del consumo de energéticos, la disminución del reciclaje o el mejoramiento de las calidades, es obvio que quienes no aceptan tal corriente tendrán que ahogarse en las oscuras aguas de la obsolescencia

técnica y funcional por el hecho de intervenir en escenarios competitivos donde otros actores concurren ofreciendo bienes dotados con calidades superiores y precios más atractivos.

Por su parte, Ortiz (2005), con respecto a la modernización de los procesos, manifiesta que la actualización tecnológica, constituye una de las fuerzas impulsora de la competitividad, cubre las realizaciones en cuanto a la sistematización de las operaciones industriales, administrativas, logísticas y comerciales.

Contrastando los señalamientos de los autores, Thompson (2005) y Ortiz (2005) indican que la modernización de los procesos es una fuerza impulsora que conlleva a la competitividad de la empresa, en tanto, Serna (2010) refiere a la productividad; en síntesis, el manejo apropiado de este factor se convierte en uno de éxito.

Ante estas formulaciones sobre la modernización de los procesos, el investigador se inclina con los señalamientos de Ortiz (2005), por cuanto a partir de este factor clave se generan proyectos más expeditos para difundir los atributos y características de los productos y servicios de las empresas, en consideración a estas formulaciones se pretende detectar hasta qué punto, o de manera la Ley Orgánica del Trabajo actual podría contribuir con los trabajadores y trabajadoras por una parte y con los empleadores por la otra a impulsar beneficios para las partes involucradas.

### **Impacto de la reforma laboral sustantiva en el mercado laboral venezolano**

En atención al marco referencial desarrollado, la presente investigación tiene como propósito entre otros detectar cómo es el impacto de la reforma laboral y cómo contribuye, beneficie, económica y socialmente, tanto a los trabajadores(as) como integrantes de los mercados laborales, tanto al colombiano como al venezolano, siendo aspecto fundamental, pero también como es el impacto al empleador de esas personas, vale decir las empresas u organizaciones que sin ellos no tienen razón de su existencia.

## **Base normativa**

La normativa bajo la cual se desarrolla el presente trabajo estuvo bajo la perspectiva en primera instancia dentro en la cual están circunscritas todas las leyes, esto es, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), de igual manera con respecto a todos las leyes de la Republica de Colombia, incluida su carta Magna, en segunda instancia, los artículos la Ley Orgánica de Trabajo (2012) de Venezuela, de igual manera la ley del trabajo en su ultima gran reforma del 2002 de , específicamente, en los artículos Promoción y protección de la iniciativa popular en el trabajo:

Artículo 13. La aplicación de las disposiciones de esta Ley protegerá y facilitará el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, la pequeña y mediana industria, microempresa, entidades de trabajo familiar, y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social mediante los procesos de educación y trabajo, fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado.

- Capítulo II Principios Rectores
- Principios

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

Su interpretación y aplicación estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

- Reconocimiento por productividad

Artículo 110. Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras.

A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.

- Aprendices

Artículo 302. Se considerarán aprendices a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo.

- Capítulo IV De las invenciones, innovaciones y mejoras

Fuente del conocimiento científico, humanístico y tecnológico

Artículo 320. El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.

Artículo 321. Toda producción intelectual que se genere en el proceso social de trabajo se registrará por las leyes que regulan la materia, bien sean: obras del intelecto o actividades conexas, invenciones, diseños industriales o marcas. Dicha producción intelectual deberá estar fundada en sólidos principios éticos, científicos, técnicos y tecnológicos para el pleno desarrollo, la soberanía y la independencia del país.

- Clasificación

Artículo 322. Las invenciones, innovaciones o mejoras realizadas por el trabajador o trabajadora en el proceso social de trabajo podrán considerarse como:

- a) De servicio;
- b) Libres u ocasionales.

En ambos casos las instalaciones, procedimientos o métodos de la entidad de trabajo en la cual se producen las invenciones, innovaciones o mejoras, son necesarias para que éstas se produzcan.

Invenciones, innovaciones o mejoras de servicio

Artículo 323. Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras de servicio aquellas realizadas por trabajadores contratados o trabajadoras contratadas por el patrono o la patrona con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.

Libres u ocasionales

Artículo 324. Se considerarán invenciones, innovaciones o mejoras libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor o inventora no contratado o contratada especialmente para tal fin.

Invenciones, innovaciones y mejoras en el sector público

Artículo 325. La producción intelectual generada bajo relación de trabajo en el sector público, o financiada a través de fondos públicos que origine derechos de propiedad intelectual, se considerará del dominio público, manteniéndose los derechos al reconocimiento público del autor o autora.

#### Inventiones, innovaciones y mejoras en el sector privado

Artículo 326. Los autores y autoras de las invenciones, innovaciones o mejoras de servicio, mantienen sus derechos en forma ilimitada y por toda su duración sobre cada invención, innovación o mejora. Queda autorizado el patrono o la patrona para explotar la obra solo mientras dure la relación de trabajo o el contrato de licencia otorgado por el trabajador o la trabajadora al patrono o a la patrona, pero el inventor o inventora o los inventores e inventoras tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud de los resultados de su invención, innovación o mejora.

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el Juez o Jueza del Trabajo.

Al término de la relación laboral el patrono o la patrona tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza Laboral.

#### Propiedad de las invenciones libres u ocasionales

Artículo 327. La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor(a). En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador o la trabajadora tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono o la patrona, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa días a partir de la notificación que le haga el trabajador o la trabajadora a través del Inspector o Inspectora del Trabajo o de un Juez o Jueza del trabajo.

### **Sistema de variables**

## Definición nominal

Mercado laboral

## Definición conceptual

La variable Mercado laboral se define como lugar donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, entre otros), se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma, suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo (Gaviria, Sandoval e Iriarte (2010).

## Definición operacional

La variable Mercado laboral se concibe operacionalmente, con el puntaje obtenido a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos diseñado por Núñez (2017), tipo cuestionario, para lo cual se consideraron las bases teóricas de la investigación a partir de la concepción de las dimensiones: situación actual, condiciones laborales e impacto, así como, los correspondientes indicadores planteado en el problema; presentadas a continuación en el cuadro de operacionalización de la variable tal como se ilustra seguidamente:

**Cuadro 1**  
**Operacionalización de la variable**

| <b>Objetivo General:</b> Analizar los mercados laborales venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2020 |                 |                                 |                          |                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivos específicos</b>                                                                                                                                                                                 | <b>Variable</b> | <b>Dimensiones</b>              | <b>Sub Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>                                                                                                      |
| Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano                                                                                                                         | Mercado laboral | Situación actual                | Análisis FODA            | - Fortaleza<br>- Debilidades<br>- Oportunidades<br>- Amenazas                                                           |
| Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada                             |                 | Condiciones del mercado laboral | Factores claves de éxito | - Atención de los mercados<br>- Sistema promocional<br>- Competencias del talento humano<br>- Modernización del proceso |

|                                                                                                           |  |                                                                                                      |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| sociedad.                                                                                                 |  |                                                                                                      |  |  |
| Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano. |  | Se determina con base al uso de la combinación de indicadores aplicados en los objetivos anteriores. |  |  |

**Fuente:** Núñez (2017)



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico refleja el tipo y diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, la técnica e instrumento de recolección de datos, el procedimiento de la validez del instrumento, el método para obtener la confiabilidad del instrumento, las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de datos, por último, el procedimiento llevado a cabo en la presente investigación.

#### **Tipo y nivel de investigación**

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios, La escogencia del tipo de investigación determina los pasos a seguir del estudio, las técnicas y métodos que puedan emplearse en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, hasta cómo se analiza los datos recaudados.

El trabajo presentado está fundamentado con base a un enfoque positivista, aplicando una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo, analítico, explicativo, bajo una modalidad de campo debido a que se obtienen los datos directamente en el ambiente donde se desenvuelven las actividades profesionales de los Trabajadores y Trabajadoras, en particular de los municipios Montería y Maracaibo. Al respecto, La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2008), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Por otra parte, en cuanto a los estudios descriptivos Gómez (2010), considera que los mismos buscan especificar las propiedades, características y aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis, es decir, se seleccionan una serie de cuestiones, se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así

describir lo más detalladamente posible lo que se investiga.

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2008) define la investigación descriptiva como aquella que trabaja sobre realidades de hecho; y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) describen la investigación de tipo descriptiva como aquella que busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, mide, evalúa o recolecta datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, se toma en cuenta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Asimismo, se tiene a la investigación analítica, la cual según Hurtado (2010), consiste en el análisis de las definiciones relacionadas con un tema, para estudiar sus elementos en forma exhaustiva y comprender con mayor profundidad. El objetivo de la investigación analítica es analizar un evento identificando sus posibles causas para lograr comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes.

En correspondencia con lo anteriormente expuesto; la investigación analítica incluye dos aspectos que son: (a) Síntesis: es reunir varias cosas de modo que conformen una totalidad coherente. Es reconstruir, volver a integrar las partes de la totalidad, de una manera más amplia a la que se tenía al comienzo, (b) Analizar: es desintegrar o descomponer una totalidad en sus partes. Es identificar y reorganizar las sinergias de un evento en base a patrones de relación implícitos o menos evidentes. Es descubrir nuevos significados y significaciones tanto de éste como de sus sinergias, en función de la nueva organización.

Los estudios explicativos, de acuerdo con Hurtado (2010), el investigador trata de encontrar posibles relaciones, a veces causales, respondiendo a las preguntas por qué y cómo del evento estudiado. La investigación explicativa no se conforma con descripciones detalladas. Intenta descubrir leyes y principios o generar modelos explicativos y teorías. Una explicación no amerita necesariamente una verificación o contrastación; ese es un paso posterior y corresponde al objetivo confirmatorio. La explicación se limita a establecer

relaciones, ya sea de causalidad o de contingencias entre diferentes fenómenos.

Dentro de este contexto metodológico, los planteamientos expuestos por Bavaresco (2008), hacen referencia a los estudios de campo o “In Situ”, se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiéndose manejar los datos con más seguridad. Para Sabino (2012), las investigaciones de campo se basan en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad,

De manera similar, en señalamientos expresados por Tamayo y Tamayo (2008), lo definen como aquellos estudios donde los datos se recogen directamente de la realidad. En resumen, la presente investigación se tipificó como una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo, analítico y bajo una modalidad de campo, a propósito de analizar los mercados laboral venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo (2012), y en Colombia la reforma de la Ley del trabajo (2002).

### **Diseño de la investigación**

La presente investigación es de carácter no experimental, transeccional o transversal y descriptivo, la cual tendrá como finalidad la recolección de datos para la descripción de la variable Mercado Laboral objetivamente y sin ninguna manipulación de las mismas dada su naturaleza, todo ello tomando en cuenta los distintas dimensiones e indicadores presentes. Al respecto, para Hernández y cols (2014), el diseño de la investigación es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información requerida en un estudio, una vez precisado el planteamiento del problema, así como el alcance inicial de la misma, el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas generadas, además de cubrir los objetivos fijados. Según Arias (2010), es el conjunto de estrategias generales adoptadas para responder al problema planteado.

Asimismo, la presente investigación categoriza con un diseño de carácter no experimental, transeccional o transversal y descriptivo, donde según definiciones de los autores se pueden citar las siguientes: Ortiz (2008), señala a la investigación descriptiva como aquella consistente en medir un grupo de personas u objetos

generalmente más variables y proporcionar sus descripciones por tanto, son estudios indagatorios puramente descriptivos.

En este ámbito metodológico, cabe acotar en cuanto a los señalamientos a la definición expuestos por Hernández y Cols (2014), plantean una investigación con un diseño de tipo no experimental es entendida como aquella donde no se puede manipular o asignar sujetos o tratamientos al azar, porque la naturaleza de las variables es tal que excluye la manipulación.

Igualmente, afirman que el “diseño transeccional descriptivo tiene como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables o ubicar categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación. El procedimiento consiste en medir y ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción, a través del estudio establecido metodológicamente.

### **Población y muestra**

Con respecto a la población, Parra (2006), define universo como el conjunto conformado por todos los elementos, seres u objetos que contienen las características y mediciones u observaciones requeridos en una investigación dada. En tanto, la población de un estudio, es el conjunto integrado por todas las mediciones del universo de interés en la investigación. Por ello, puede definirse varias poblaciones en un solo universo, tantas como características a medir.

Para efectos de la presente investigación, la población estuvo conformada por una muestra representativa de ciudadanos colombianos y venezolanos, con más de 30 años de edad, de diversos oficios, de ambos sexos, así como, profesionales de diversas carreras, también se tomó en cuenta a varios especializados en las áreas del derecho Laboral, localizados en los municipios Montería Departamento Córdoba y de Maracaibo, Estado Zulia, entre las cuales manifestaron prestar su colaboración y apoyo para el desarrollo de la presente investigación.

### **Muestra de la investigación**

En función a lo expuesto sobre la población, Arias (2010) define la muestra como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Dentro de la definición proporcionada por este autor, existe una subdivisión la cual se ajusta a las necesidades y posibilidades del investigador con respecto a la población de estudio, por tal motivo, las unidades informantes, tomando en cuenta los criterios de selección de la población y en función del problema que se indaga, son objeto de estudio:

(i) Veinte (20) Abogados del área Derecho Laboral, (ii) diez (10) Licenciados en Recursos Humanos; (ii) diez (10) Licenciados en Psicología Laboral, (iii) diez (10) Gerentes de Administración de Recursos Humanos en empresas; (iv) doce (12) Asesores de Empresas Consultoras de Recursos Humanos, (v) catorce (14) Gerentes de Departamento de Recursos Humanos de empresas, lo cual totaliza una muestra de 76 personas, objeto de estudio, son reducidas, por tanto la unidad poblacional se tipificó como finita, según lo reseña Sierra (2007) este tipo de unidad poblacional es igual o inferiores a 100.000 unidades, tal como se ilustran a continuación (Ver Cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Características de la muestra**

| Descripción                                             | # de Sujeto | Total sujetos |
|---------------------------------------------------------|-------------|---------------|
| 1) Abogados del área Derecho Laboral                    | 20          | <b>76</b>     |
| 2) Licenciados en Recursos Humanos                      | 10          |               |
| 3) Licenciados en Psicología Laboral                    | 10          |               |
| 4) Gerentes de Administración de Recursos Humanos       | 10          |               |
| 5) Asesores de Empresas Consultoras de Recursos Humanos | 12          |               |
| 6) Gerentes de Departamento de Recursos Humanos         | 14          |               |

Fuente: Núñez (2017)

Ahora bien, con respecto a la unidad informante, Sabino (2012) lo define como aquellas personas, situaciones o hechos que se observan directamente, o materiales bibliográficos de diferente naturaleza de donde se originan o proviene la fuente de datos a recolectar. En función del presente estudio, las unidades informantes a las cuales se les

aplica el instrumento de recolección de datos son los descritos del cuadro 2 reseñado, totalizando 76 personas con respecto, implicando que la población es igual a la muestra.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Acerca de las técnicas e instrumentos de acuerdo a planteamientos de Hernández y cols (2014), son los medios para recoger los datos necesarios para llevar a cabo cualquier estudio de investigación y se refiere al conjunto de procedimientos utilizados, es decir representa la forma de lograr los resultados. Para realizar una investigación de campo como la presente, son necesarias técnicas que permita recabar información en forma directa.

Esta investigación descriptiva, analítica, no experimental, transeccional, de campo, presenta a la encuesta como la técnica adecuada para recolectar los datos e información. Según Hurtado (2010), es basada en la interacción personal y aplica cuando la información requerida es conocida por otras personas o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de la misma.

En tal sentido, la técnica ha permitido planificar previamente lo que se va a preguntar, de tal forma, se ha conseguido asegurar no olvidar preguntar sobre los puntos importantes, permite obtener la cantidad necesaria de información, por otro lado, el anonimato facilita la libertad del encuestado para dar respuesta a determinadas cuestiones. Contribuye la comparación con otras investigaciones que se puedan realizar sobre el mismo tema.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento básico, el cuestionario para Sierra (2007), es un conjunto de preguntas estructuradas y preparadas cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación para ser respondidos por la población o muestra objeto de estudio. De acuerdo con Hernández y cols (2014), es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente, el cual debe ser válido, confiable, de lo contrario no puede basar en sus resultados.

De las formulaciones anteriormente expuestas, se deriva que en el instrumento

tipo cuestionario, no se requiere generalmente la presencia de un encuestador, especialista o personal calificado, el mismo puede ser aplicado en poco tiempo a un cierto número de personas de una sola vez. Evita la posible distorsión que la presencia de un entrevistador puede traer, igualmente facilita la rapidez y fluidez de su aplicación al igual que brinda privacidad de respuesta a la persona que se le aplica el instrumento. Estimula un mayor grado de confianza en el respondiente, debido a que la presentación y estructura es de fácil comprensión para las personas a quienes va dirigido.

### **Cuadro 3**

#### **Valoración cuantitativa de las alternativas de respuesta**

| <b>Variables</b> | <b>Alternativas de respuestas</b> | <b>Valoración cuantitativa</b> |
|------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Mercado laboral  | Siempre                           | 4                              |
|                  | Casi siempre                      | 3                              |
|                  | A veces                           | 2                              |
|                  | Nunca                             | 1                              |

Fuente: Ruiz (1999) adaptado por Núñez (2017)

Este instrumento se diseña tomando en cuenta las dimensiones e indicadores de la referida variable analizada en la presente investigación. Esquemáticamente, para el diseño del cuestionario se tomó en consideración: Los objetivos, variable, dimensiones e indicadores los cuales permitieron el desarrollo de los ítems; para obtener de manera sistemática, ordenada, información de la población objeto de estudio. El instrumento aplicado en este caso consta de un cuestionario, contentivo de 36 preguntas (Ver Anexo A), dirigido a los 76 sujetos descritos en el cuadro 2 de características de la población, el cual abarca la variable, dimensiones e indicadores estudiados.

### **Validez y Confiabilidad del instrumento**

Todo instrumento de recolección de datos, debe reunir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. La primera se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que el investigador desea evaluar; mientras que la segunda, hace alusión al grado de congruencia con que se mide la variable. Para determinar la consistencia de las preguntas que conforma el cuestionario contentivo de cinco opciones o categorías de respuestas, asegurando que éste mida la variable de interés, es necesario

determinar su validez.

La validez es definida por Hernández y cols (2014), como el grado en el cual la variable de estudio es medida por un instrumento de investigación, arrojando la información pertinente, va referida al logro que éste refleje, al dominio acerca del contenido de lo que se requiere medir en la investigación objeto de estudio. Razón por lo cual, el instrumento debe contener expresamente todos los ítems de medición de las variables de estudio, el cuestionario de medición se validó tomando en consideración la opinión de cinco (5) expertos en el área.

Por su parte, Fernández y otros (2008) refiere a la validez del instrumento como el grado en que un instrumento mide la variable que pretende evaluar, el cual cuenta con el siguiente procedimiento: (a) Selección de expertos: en el área temática en estudio (atendiendo las variables); (b) Cada uno de los expertos deberá recibir información acerca de: título de la investigación, objetivos, operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores, para conocer el barómetro teórico que sirve de sustento al estudio.

(c) Presentar un formato de validación que le permita a cada experto, describir las observaciones o recomendaciones en cuanto a congruencia de cada ítem con indicadores, variables y objetivos, además de la redacción de los ítems. (d) Se recoge y analiza la información aportada por el experto, buscando las coincidencias en las opiniones de éstos, así como las discrepancias.

Si los evaluadores efectuaron recomendaciones y sólo existe coincidencia parcial entre ellos; el diseñador del instrumento deberá reformularlo, y proceder nuevamente a validarlo. Por tanto, se recomienda que los expertos sean especialistas en las áreas, lo importante radica en la experiencia del evaluador en relación al contenido que se analiza.

Asimismo, en la presente investigación científica, la validez del instrumento se verifica con la participación y la consiguiente evaluación de los cinco (5) expertos, cuatro (4) en el área del mercado laboral, uno en metodología de la Investigación, quienes consideraron la pertinencia, al igual que la aplicabilidad de cada ítem diseñado con respecto a cada objetivo, variable, dimensión, e indicador. Se aplicó la validez donde



los expertos, evaluaron el instrumento aplicado en la investigación, considerándolo el instrumento como válido y en capacidad de ser aplicado, esto en función de las observaciones realizadas por ellos en las correcciones del mismo. La validación de los instrumentos se presenta a través de un formato elaborado por el investigador, el cual detalla los ítems que miden la variable e indicadores de estudio.

En ese sentido, los expertos emiten sus recomendaciones; validando por medio de una constancia estampando su rúbrica, mediante esta validación de contenido, se logra asegurar, que el cuestionario mida realmente las preguntas formuladas, lo que indica un elevado grado de validez interna o relación entre los ítems referidos, del cuestionario elaborado en versión original (Ver Anexo B).

En cuanto a la confiabilidad, ésta es definida por Rodríguez (2006), como la capacidad del instrumento, de registrar los mismos resultados en distintas ocasiones, bajo las mismas condiciones y sobre la misma selección muestra. Se lleva a cabo una prueba piloto en función del o los instrumentos diseñados, los cuales son aplicados a una población con características similares a los informantes clave objeto de estudio, para así constatar su confiabilidad.

Para Hernández y cols (2014), la confiabilidad es aquella referida al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Asimismo, indica el grado de seguridad o uniformidad con el cual el instrumento mide y gradúa lo propuesto, es decir, cuando se obtienen resultados más o menos idénticos al aplicarse dos o más veces, representando posibilidades de éxito o fracaso a la hora de aplicar los instrumentos.

En este estudio la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual requirió de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente, utilizando para ello la siguiente fórmula:

$$rtt = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Donde:

K = número de informantes claves

$S_i^2$  = varianza de cada ítems

$S_t^2$  = varianza del instrumento

Cabe destacar, el método se aplica al instrumento, dirigido a las unidades informantes claves de la muestra objeto de este estudio reseñadas en el cuadro 2 de la población, el cual arroja como resultado para la variable Mercado laboral  $r_{tt} = 0,87$  (Ver Anexo C), catalogada como de alta confiabilidad. Es importante mencionar que los cálculos se realizan a través del SPSS Versión 10, los cuales se contrastaran con el baremo expuesto por Arkin y Colton citados por Chávez (2008) quienes establecen la siguiente escala para la confiabilidad de los instrumentos aplicados en investigaciones:

**Cuadro 4**  
**Baremo de interpretación de la confiabilidad**

| Rango |   |      | Magnitud |
|-------|---|------|----------|
| 0,81  | A | 1,00 | Muy alta |
| 0,61  | A | 0,80 | Alta     |
| 0,41  | A | 0,60 | Moderada |
| 0,21  | A | 0,40 | Baja     |
| 0,01  | A | 0,20 | Muy baja |

Fuente: Ruíz (1998)

### Plan de análisis de datos

Para el presente estudio, se empleó como técnica de análisis de datos la estadística descriptiva como método para presentar los resultados del instrumento que mide la variable, empleando para su descripción frecuencias relativas y la media aritmética que promedia los resultados totales obtenidos por cada tipo de frecuencia, los mismos representados en tablas de acuerdo a los indicadores, dimensiones y la variable objeto de estudio. Se calcula el promedio aritmético de los valores arrojados por cada indicador; así como el de la dimensión sobre el cual se basa el análisis de los resultados.

La estadística descriptiva, definida por Hernández y cols (2014), como la descripción de los datos, valores o puntuación y posteriormente los análisis estadísticos para la variable. En este sentido, la distribución de frecuencias definida por el mismo autor, es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas

categorías, se utilizó el programa Excel. Aunado a lo señalado, es pertinente indicar que la investigación tiene una fase explicativa.

De ese modo, los análisis descriptivos se realizaron para la variable mercado laboral, partiendo de las dimensiones e indicadores aplicados, a fin de llegar al análisis de las mismas, con base a los parámetros interpretativos. Según los señalamientos de Chávez (2008), a través del tratamiento estadístico descriptivo, se obtiene una visión global del conjunto de los datos obtenidos, agrupándolos en distribución de frecuencias, construyendo tablas que permiten visualizarlos.

Respecto al análisis de la investigación se diseñó un baremo, contentivo de escala de alternativas de respuestas utilizadas en el instrumento cuadro 5 de rango, intervalo como de categoría, para realizar la interpretación del análisis de los resultados, aplicado a los indicadores como a las dimensiones, a las cuales se les concede los valores en correspondencia a las alternativas Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

**Cuadro 5**  
**Baremo ponderado de interpretación de los resultados de la variable:**  
**“Mercado laboral”**

| Alternativas | Rango                   | Categoría | Significación                                                                                                                          |
|--------------|-------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Siempre      | $3.28 \geq X \leq 4.00$ | Alto      | Alto desarrollo de las actividades en la respectivas dimensión                                                                         |
| Casi siempre | $2.52 \geq X < 3.27$    | Moderado  | Desarrollo de las respectivas actividades correspondiente a la dimensión con deficiencias en las frecuencia de ejecución de las mismas |
| A veces      | $1.76 \geq X < 2.51$    | Bajo      | Presenta un alto número de debilidades y/o omisiones en el desarrollo de las actividades respecto a la Dimensión                       |
| Nunca        | $1.00 \geq X < 1.75$    | Muy Bajo  | Poco o nada desarrollado de actividades correspondiente a la Dimensión.                                                                |

Fuente: Núñez (2017) adaptado de Ruiz Bolívar (1999)

## **Procedimiento de la investigación**

Para el desarrollo del presente estudio se ha llevado a cabo y se logra cumplir con una serie de formalidades, las cuales se citan a continuación: Se seleccionó un tema de investigación para ser aprobado por la Coordinación del Programa de la Especialización en la Universidad Rafael Urdaneta en Derecho laboral.

Luego se procedió a definir el objetivo principal de la investigación, formulándose primeramente un objetivo general, cinco objetivos específicos, finalmente presentando el objetivo aporte del investigador. Se prosiguió con la búsqueda de antecedentes relacionados con la variable definida en la investigación, así como las bases teóricas a fin de fundamentar la misma.

Posteriormente se desarrolló el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, construcción del instrumento de recolección de datos para la variable objeto de estudio y a aplicar a la población objeto de análisis, luego fue sometido a la validez por parte del panel de expertos. Para estimar el coeficiente de confiabilidad, se aplica una prueba piloto a sujetos con características similares al objeto de estudio, para estimar el coeficiente de confiabilidad del instrumento de recolección de información.

Ulteriormente del proceso para el cálculo de la confiabilidad del cuestionario, se aplican el mismo a la población objeto de estudio. Finalmente, a la data recolectada se le lleva a cabo el análisis estadístico, para la posterior interpretación de los resultados, permitiendo establecer las conclusiones, y recomendaciones.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

#### **Análisis y discusión de los resultados**

En el presente capítulo se exponen el análisis, discusión e interpretación de los resultados de la presente investigación, los cuales son el producto de la información obtenida una vez que se aplicó el instrumento de recolección de datos a las unidades informantes claves de la población determinada en el estudio desarrollado en los municipios Maracaibo Venezuela y Montería Colombia, se realizó en función de los objetivos específicos formulados en la presente investigación, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores correspondiente aplicados a las variables objeto de estudio.

Para ello se tabularon las respuestas, luego se determinaron las frecuencias porcentuales para cada pregunta presentándose en tablas correspondientes a los indicadores referidos a las dimensiones de cada objetivo específico formulado, las cuales representan la información en valores promedios aritméticos de los indicadores, posteriormente, ponderando los valores se logra el respectivo la dimensión analizada, categorizándose, para ser contrastarla con el baremo establecido en la investigación, a los fines de conocer la tendencia del comportamiento de la dimensión.

Posteriormente, se confrontan los resultados promedio con la teoría respectiva al indicador analizado, así como de la dimensión objeto de estudio aplicado a la correspondiente variable, vale decir, Mercado laboral cumpliendo con el objetivo específico respectivo analizado.

**Objetivo específico:** Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano.

**Variable:** Mercado laboral

**Tabla 1**  
**Promedios estadísticos de los datos de la**  
**Dimensión: Situación actual y Sub dimensión Análisis FODA**

| <b>Indicadores</b>          | <b>Fortaleza</b> | <b>Debilidades</b> | <b>Oportunidades</b> | <b>Amenazas</b> |
|-----------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|
| Alternativas                | %                | %                  | %                    | %               |
| Siempre                     | 33               | 13                 | 3                    | -               |
| Casi siempre                | 25               | 17                 | 27                   | -               |
| A veces                     | -                | 37                 | 40                   | 33              |
| Nunca                       | 42               | 33                 | 30                   | 67              |
| <b>Total</b>                | <b>100</b>       | <b>100</b>         | <b>100</b>           | <b>100</b>      |
| <b>Promedio indicadores</b> | <b>2.77</b>      | <b>2.10</b>        | <b>2.04</b>          | <b>1.66</b>     |

**Promedio Dimensión: 2,06**

| <b>Alternativas</b> | <b>Rango</b>                              | <b>Categoría</b>       |
|---------------------|-------------------------------------------|------------------------|
| Siempre             | $3.28 \geq X \leq 4.00$                   | Alta aplicación        |
| Casi siempre        | $2.52 \geq X < 3.27$                      | Moderada aplicación    |
| <b>A veces</b>      | <b><math>1.76 \geq X &lt; 2.51</math></b> | <b>Baja aplicación</b> |
| Nunca               | $1.00 \geq X < 1.75$                      | Muy Baja aplicación    |

**Fuente:** Núñez (2017)

Los datos reflejados en la tabla 1 mostraron las selecciones de los encuestados, en el marco del análisis de la variable Mercado Laboral, con relación a los indicadores aplicados a la dimensión Situación actual; considerando la subdimensión: Análisis FODA, así como, refleja los valores promedios aritméticos correspondientes a cada indicador aplicado, además, el obtenido en la ponderación de los mismos para la referida dimensión analizada.

Con el indicador Fortalezas, para 42% de los encuestados la ley actual del trabajo vigente nunca constituye una herramienta para impulsar el crecimiento profesional de las personas, asimismo, la aplicación de la misma brinda resultados económicos favorables a los trabajadores, además, fortalece el crecimiento de las personas; contrariamente; 33% opinó siempre, 25% casi siempre.

Derivado de estos resultados la tabla reflejó el valor promedio aritmético del

indicador 2.77 ubicado según baremo establecido en la presente investigación en la categoría moderada aplicación, evidenciando fallas en consideración de un grupo mayoritario de la población, revelando que la promulgación y reformas de las Leyes del trabajo objeto de análisis, tanto en Venezuela como en Colombia, poco cubre las expectativas de los trabajadores(as) en los países mencionados. Situación divergente con los señalamientos de David (2014), para quien las fortalezas son las actividades internas de una organización que se llevan a cabo especialmente bien, es decir, las Leyes analizadas no representa para el empleado en las citadas naciones un instrumento que potencialice y beneficie cumplir con sus necesidades, expectativas, tanto en lo personal como profesional.

Con relación al indicador Debilidades, 37% de los encuestados señaló a veces consideran que la Leyes del Trabajo estudiadas presentan un rápido retorno sobre la inversión realizada por empresarios y por trabajadores, de esa manera las empresas necesitan implementar las referidas Leyes para su crecimiento; por su parte, 33% manifestó nunca, 17% casi siempre; 13% siempre.

Producto de los resultados descritos, se obtuvo 2,10 como valor promedio aritmético del indicador, el cual contrastándose con el baremo establecido en la presente investigación se ubica en la categoría baja aplicación, interpretándose como la presencia en una importante porción de encuestados quienes perciben la presencia de debilidades en los mercados laborales, tanto venezolano como colombiano posterior a la promulgación y reformas respectivas de las Leyes de Trabajo analizadas, tanto en las empresas como para los trabajadores; coincidiendo con Serna (2010), al referir de las debilidades como las actividades o atributos internos de una organización que dificultan el éxito de una empresa, vale decir, no propicia beneficios para los interesados (empresas y trabajadore(a)s venezolanos y colombianos.

Siguiendo con el análisis de la dimensión situación actual, se detectó en los datos de la tabla 1, con respecto al indicador oportunidades como 40% de los consultados consideran a veces que las empresa puede captar nuevos trabajadores(as) través de la aplicación de las Leyes del Trabajo estudiadas en los países analizados, además, contribuye a la aplicación de nuevas estrategias e iniciativas laborales a las empresas y

facilita realizar nuevas inversiones para incrementar el empleo, 30% respondió nunca, 27% casi siempre, 3% siempre.

Derivado de la distribución de selecciones descritas por la tabla 1, se detectó el valor promedio aritmético del indicador, vale decir 2,04, ubicado en la categoría baja aplicación, de acuerdo al baremo de interpretación de resultados utilizado en la presente investigación, evidenciando serias deficiencias en criterio de los entrevistados en cuanto a las oportunidades que pudiesen generar las leyes objeto de estudio, tanto los trabajadore(a)s como a los empleadores en Venezuela como en Colombia.

Es así como; estos resultados son discrepantes con los señalamientos expuestos por David (2014) cuando explica que las oportunidades son la expresión, tendencias, sociales, políticas, tecnológicas como competitivas, los cuales de hecho podrían de forma significativa beneficiar a una organización en el futuro. Situación no percibida por los entrevistados.

Con referencia al indicador Amenazas, se evidenció que para 67% de los consultados consideró nunca se hace seguimiento a la Leyes del Trabajo estudiadas en función de mejorar los beneficios a los empleados, además, permite competitividad entre empresas para beneficiar a los trabajadores y contribuye las citadas leyes a opciones de inversión ante la situación de inestabilidad económica de los países, el restante 33% señaló a veces.

En atención a los resultados referidos, 1.66 es el valor promedio aritmético del indicador, revelando de acuerdo al baremo diseñado como baja aplicación, siendo interpretado como la existencia de amenazas, las cuales son reconocidas por los consultados, situación convergente con los argumentos de Serna (2010) son los eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización limitadoras al desarrollo operativo.

Esto es, a efecto del presente estudio como percepción de los consultados como serias dificultades externas que afectan a los trabajadore(a)s y al mercado laboral de manera directa, en el sentido, de no propiciar la competitividad, por cuanto, no perciben ni observan expectativas generadoras de beneficios a los empleados ni a empleadores,



vale decir, en el mercado laboral venezolano en el corto plazo, mediano ni largo plazo en correspondencia a las citadas leyes analizadas.

Paralelamente, la tabla 1, presenta el valor promedio aritmético de la dimensión análisis situacional, el cual alcanzó 2,06; ubicados en el rango de categoría como baja aplicación, los cuales al contrastarse con el baremo fijado en la presente investigación, se corrobora la tendencia de baja aplicación de la situación actual donde evidencia discrepancias con Serna (2010) explica que el análisis situacional es el estudio de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas esto crea un resultado exitoso para el producto, servicio o empresa.

Adicionalmente, no cumple con las expectativas de los actores involucrados en las Leyes estudiada, por cuanto disienten a ciertos señalamientos del Capítulo II referidos en el Artículo 18, donde indica “El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza”, por cuanto no contribuye a la cubrir con la reales necesidades de los trabajadores y trabajadoras venezolanos como de los colombianos.

**Objetivo específico:** Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad.

**Tabla 2**  
**Promedios estadísticos de los datos de la**  
**Dimensión: Condiciones del mercado laboral y Sub dimensión Factores Claves**  
**del Éxito**

| Indicadores | Atención a los Mercados | Sistema Promocional | Competencias del Talento Humano | Modernización de los Procesos |
|-------------|-------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------|
|-------------|-------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------|

| Alternativas                | %           | %           | %           | %           |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Siempre                     | 13          | 58          | 20          | 33          |
| Casi siempre                | 30          | 42          | 23          | 25          |
| A veces                     | 54          | -           | 54          | 9           |
| Nunca                       | 3           | -           | 3           | 33          |
| <b>Total</b>                | <b>100</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b>  |
| <b>Promedio indicadores</b> | <b>2.53</b> | <b>3,58</b> | <b>2.60</b> | <b>2,58</b> |

**Promedio Dimensión: 2,82**

| Alternativas | Rango                                     | Categoría                  |
|--------------|-------------------------------------------|----------------------------|
| Siempre      | $3.28 \geq X \leq 4.00$                   | Alta aplicación            |
| Casi siempre | <b><math>2.52 \geq X &lt; 3.27</math></b> | <b>Moderada aplicación</b> |
| A veces      | $1.76 \geq X < 2.51$                      | Baja aplicación            |
| Nunca        | $1.00 \geq X < 1.75$                      | Muy Baja aplicación        |

**Fuente:** Núñez (2017)

Los datos de la tabla 2, muestra los resultados obtenidos de las selecciones realizadas por los consultados sobre los indicadores aplicados en la dimensión: condiciones del mercado laboral, en el marco de la sub dimensión Factores Claves del Éxito de la cual se obtienen los valores promedios aritméticos arrojados de cada uno de ellos del análisis llevado a cabo a la referida dimensión.

Con respecto al indicador Atención a los Mercados, se observa del total de los consultados 54% consideran que a veces las Leyes del Trabajo en los países estudiados propician el diseño de políticas para atender el mercado laboral, igualmente, motiva a las empresas acudir al mercado laboral bajo la figura de contratación de personas, asimismo, consideran que la atención al mercado laboral es un factor de éxito que destacan las citadas leyes; 30% mencionó casi siempre; 13% expuso siempre; el restante 3% expresó nunca a lo formulado.

En función de los resultados reseñados se obtuvo el promedio aritmético para el indicador, alcanzando 2,53 valor según baremo interpretativo para resultados ubicado en la categoría de moderada aplicación, evidenciando fallas en la atención a los mercados procuradas por las leyes analizadas, infiriéndose ciertas dificultades en el esfuerzo que pudiese propender las leyes, tanto la promulgada en Venezuela y la reforma en Colombia, en especial, las acciones que pudiesen ejecutar los

empleadores basadas en este instrumento normativo, pues no destaca aspectos que incentive tales actividades de atención a los interesados como son los trabajadores, de acuerdo a las necesidades de las empresas.

Aunado a los señalamientos expresados, cabe acotar las condiciones económicas prevalecientes que por cuestiones de incremento salariales progresivos a corto plazo no permiten considerar a los empleadores desplegar planes de atención al mercado laboral, en el cual la competencia entre empresas, calidad y cantidad de bienes y servicios han desaparecido del mercado laboral.

La argumentación descrita discrepa con los planteamientos de Ortiz (2005), al expresar que una firma pretende satisfacer las exigencias del mercado, deberá comprender que toda negociación tiene tres pilares: proporcionar la cantidad convenida, garantizar la calidad esperada y comercializar en el momento pactado, en un ambiente competitivo donde la diferenciación es vital, es imperativo aceptar que el consumidor conceda importancia al concepto de variedad en tamaños, contenidos, peso, color entre otros.

Respecto al indicador Sistema Promocional, los datos referencian que para 58% de los consultados las Leyes del Trabajo tanto la del 2012 como la reforma del 2002 analizadas, siempre contribuyen a la promoción del empleo en el mercado laboral, además, las empresas promocionan beneficios que otorga las leyes a lo(a)s trabajador(a)s quienes alcanzan beneficios a través de las promociones que se logran por la misma; en el mismo sentido, el faltante 42% señaló casi siempre.

Derivado de los resultados referenciados anteriormente, se obtuvo el valor promedio aritmético del indicador, siendo este 3,58; el cual se localiza de acuerdo al baremo utilizado para los resultados en la categoría moderada aplicación indicando ciertas deficiencias en el criterio de los encuestados al sistema promocional en las Leyes estudiadas.

Es así como, tales resultados evidencian desacuerdos con los planteamientos de Ortiz (2005), señala, que no puede ignorarse que la calidad de las pautas publicitarias

se convierte en acelerador o en freno de las perspectivas comerciales. Para efecto del estudio, es la facilidad que pudiesen indicar artículos en las leyes para contribuir al mejoramiento de los empresarios y se extiendan a los trabajadores.

En cuanto al indicador Competencias del Talento Humano, los datos ofrecidos por la tabla revela que a 54% de entrevistados a veces en caso de ser requerido los trabajador(a)s de las empresas siguen lo establecido en las Leyes del Trabajo analizadas, la cual contribuye al fortalecimiento de sus capacidades y a la capacitación del trabajador(a), por su lado; 23% respondió casi siempre, 20% siempre, 3% contrariamente contestó nunca.

Como consecuencia de los datos descritos, se obtuvo como valor promedio aritmético del indicador 2,60 el cual está localizado en el baremo utilizado en la presente investigación en la categoría moderada aplicación, reflejando deficiencias en las leyes, en el sentido, que los consultados no perciben que la vigencia de las mismas presenten articulado que tome en cuenta las competencias del talento humano de modo eficaz, Tales observaciones desatienden lo referido por Ortiz (2005), al explicar cómo en las competencias del talento humano que los niveles de escolaridad, habilidades, profesionalismo, destrezas, capacidades analíticas, potencial creativo, emprendimiento, tenacidad, afán por el logro, perseverancia, el manejo de las relaciones humanas como la capacidad negociadora son rasgos distintivos del verdadero líder, resultando ser elementos constitutivos de las competencias que deberían poseer las personas vinculadas a las organizaciones.

Por ello, es pertinente señalar que las posturas de los líderes y las competencias del conglomerado humano son la plataforma del éxito o del fracaso empresarial, es decir, es conveniencia del empleador llevar a cabo lo indicado por el autor, más las leyes no contribuyen a ello para el mercado laboral de los países en cuestión.

Continuando con el análisis, en el indicador Modernización de los Procesos, en opinión de 33% de consultados las leyes del Trabajo estudiadas a veces contribuye a la modernización de los procesos de las empresas, así como, promueve la actualización de los procesos en las empresas y generen al empresario modernizar

los procesos de la empresa; contrariamente, otro 33% respondió nunca, 25% señaló casi siempre; el restante 9% contestó a veces.

Producto de los resultados descritos, se alcanzó 2,58 como el valor promedio aritmético del indicador, al ser contrastado con el baremo aplicado se localizó en la categoría moderada aplicación, revelando que la modernización de los procesos es un factor clave de éxitos poco considerado como condición del mercado laboral implicado en las leyes analizadas, infiriéndose que los aspectos vinculados a los factores claves de éxitos no son considerados como condiciones de los mercados laborales venezolano y colombiano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo (2012), como a la reforma del 2002 respectivamente.

Tales planteamientos referidos están en desacorde con Ortiz (2005) cuando explica que la actualización tecnológica, constituye una de las fuerzas impulsora de la competitividad, cubre las realizaciones en cuanto a la sistematización de las operaciones industriales, administrativas, logísticas y comerciales, relacionando los señalamientos del autor para con el presente trabajo, es la desatención que las leyes vigentes no toma en cuenta, en la medida que se contribuya con el empleador se podrían formular otros articulados y disposiciones paralelas que benefician a los trabajadore(a)s, tanto colombianos como venezolanos.

Al ponderar los resultados de los indicadores analizados se obtuvo el valor promedio aritmético de la dimensión identificada como Condiciones del mercado laboral siendo 2,82; corroborando las deficiencias o desatención detectadas en el manejo de las condiciones de los mercados laborales, en consecuencias de la correspondiente sub dimensión factores claves del éxito en el contexto de la promulgada Ley Orgánica del Trabajo (2012) y de la reformada del 2002.

En las formulaciones descritas se evidencian desacuerdos con los señalamientos de Ortiz (2005), al explicar cómo al analizar la situación actual en el proceso de toma de decisiones surgen preguntas sobre aquellos factores que justifican la prosperidad o el estancamiento de la competitividad, es decir, las leyes del trabajo no toma en cuenta los beneficios que pudiesen derivar a los empresarios y empleados.

Paralelamente, están en desacuerdo con los señalamientos expuestos en el Artículo 110, referente al Reconocimiento de la productividad, el cual indica que los aumentos de la misma en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras; sin embargo, a pesar de la promulgación de la ley Orgánica de los trabajadores y trabajadoras (2012), no es aprovechada este reconocimiento o se desconoce la aplicación, o los métodos que pudiesen ser desarrollados por los empresarios a propósito de lograr mayores beneficios en algún momento, o sean recurrentes.

**Objetivo específico:** Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano.

**Tabla 3**  
**Promedios estadísticos de los datos de la Dimensión: Impacto**

| <b>Indicadores</b>          | <b>Fortalezas</b> | <b>Debilidades</b> | <b>Amenazas</b> | <b>Competencias del Talento Humano</b> | <b>Modernización de los Procesos</b> |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|-----------------|----------------------------------------|--------------------------------------|
| Alternativas                | %                 | %                  | %               | %                                      | %                                    |
| Siempre                     | 17                | 20                 | -               | 3                                      | -                                    |
| Casi siempre                | 33                | 20                 | -               | 40                                     | -                                    |
| A veces                     | -                 | 10                 | 12              | 42                                     | 33                                   |
| Nunca                       | 50                | 50                 | 88              | 15                                     | 67                                   |
| <b>Total</b>                | <b>100</b>        | <b>100</b>         | <b>100</b>      | <b>100</b>                             | <b>100</b>                           |
| <b>Promedio indicadores</b> | <b>2.17</b>       | <b>2.25</b>        | <b>1,12</b>     | <b>2.04</b>                            | <b>1.87</b>                          |

Fuente: Núñez (2017)

**Promedio Dimensión: 1,89**

| <b>Alternativas</b> | <b>Rango</b>                              | <b>Categoría</b>       |
|---------------------|-------------------------------------------|------------------------|
| Siempre             | $3.28 \geq X \leq 4.00$                   | Alta aplicación        |
| Casi siempre        | $2.52 \geq X < 3.27$                      | Moderada aplicación    |
| <b>A veces</b>      | <b><math>1.76 \geq X &lt; 2.51</math></b> | <b>Baja aplicación</b> |
| Nunca               | $1.00 \geq X < 1.75$                      | Muy Baja aplicación    |

Fuente: Núñez (2017)

Para el análisis del presente objetivo específico, se realiza a través del siguiente

procedimiento, con base al uso de la combinación de algunos de los indicadores aplicados en los objetivos anteriores, situación actual (análisis FODA), condiciones del mercado laboral (factores claves del éxito) a los cuales se les aplicó otros ítem para detectar cuan es el impacto de las referidas leyes a los mercados laborales tanto colombiano como venezolano, mostrándose a continuación.

Según los resultados expuestos en la tabla 3, concernientes a los datos manejados en el análisis de la dimensión impacto, se evidenció en el indicador fortaleza, el cual reitera la detección de deficiencias manifestadas por los consultados, al respecto 50% consideran que las leyes del trabajo nunca permite el desarrollo de estrategias de crecimiento a las empresas y la realización de inversiones para la modernización de equipos de producción; entretanto 33% respondió casi siempre y 17% siempre.

Obteniéndose un valor promedio aritmético de 2.17 revelando baja aplicación, verificando la discordancia con los autores sobre las fortalezas de alguna situación, evento, objeto como es en este caso la Ley Orgánica y la reformulada objetos de estudio, por ende evidenciando un impacto desfavorable, directamente para los trabajador(a)s, en consecuencia, se podría exponer que a los empresarios empleadores.

Paralelamente, se consultó sobre debilidades en donde 50% de consultados contestó nunca está en coordinación la Ley Orgánica del Trabajo (2012) y a la reformulada en el 2002 con las políticas de desarrollo del país, de ese mismo modo, contribuye a desarrollar los mercados laborales colombianos y venezolanos; 20% expuso siempre; otro 20% respondió casi siempre, el restante 10% de encuestados contestó a veces. Fue así se obtuvo, 2,25 como valor promedio aritmético, el cual al contrastarse como el baremo aplicado reveló su ubicación en la categoría baja aplicación, evidenciando de esa manera que las debilidades están presentes con ello el impacto desfavorable de las leyes en cuestión.

Igualmente, se obtuvo resultados en el análisis de aspectos relacionados con el indicador a debilidades, esto es, con tendencia desfavorable para los actores implicados en los mercados laborales, en el venezolano posterior a la promulgación

la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, y a la reforma del 2002, por cuanto, 88% de los consultados opinaron que nunca las leyes preserva el salario a los trabajador(a)s contra la inflación y permite planificar actividades de la empresa en coordinación a los programas económicos del gobierno; mientras, 12% respondió a veces; de estos datos se alcanzó 1,12 como valor promedio aritmético, significando muy baja aplicación.

Con las deficiencias consideradas por los encuestados, en función a las observaciones presentadas de los resultados descritos, se asume que la ley vigente del trabajo no abre caminos y/o rumbos orientadores que pudiesen ser tomados por los empresarios como puntos de partidas para emprender proyectos para su crecimiento en conjunción con planes económicos del gobierno, entre los cuales se incluirían entre otros tópicos el de la inflación, razones por las cuales se desprenden desvinculación entre los elementos macro y micro económicos de los países analizados, desprendiéndose que no se aprovechan los dispositivos legales en búsqueda de lograr beneficios y bienestar para empleados, trabajadores, así como a los empresarios componentes de los mercados laborales y a las sociedades colombiana y venezolana en general.

En este mismo orden de ideas, se retomaron algunos componentes de factores claves de éxito inmersos en las condiciones de los mercados laborales entre otros el referido a las competencias del talento humano y modernización de los procesos, los cuales destacan los valores promedios aritméticos categorizados como de baja aplicación, tal como se observan en la tabla 3, identificados como 2,04 y 1,87, respectivamente.

En virtud a las desfavorables consideraciones en cuanto a las competencias del talento humano, esto es, 42% de consultados opinaron que a veces, más un 15% de encuestados contestaron nunca la Ley Orgánica del Trabajo (2012) y la reforma del 2002 favorecen a la formulación de planes de carreras a los trabajador(a)s, así como, las empresas cumplen con la contratación del porcentaje de personal discapacitado y de aprendices establecidos en las referidas leyes.



En cuanto al indicador modernización de los procesos analizado como factor clave de éxito, arrojó según la tabla 3, en la cual en criterios del 67% de encuestados nunca contribuye el cumplimiento de aprendizajes y discapacitados establecidos en las leyes del Trabajo estudiadas, con la rentabilidad de las empresas, así como, permitan desarrollar estrategias en coordinación con políticas económicas de los países respectivos, ejecutar planes económicos en función a las ventajas que ofrece a las empresas las mencionadas leyes y contemplen incentivos a la atención oportuna a los mercados laborales, estos son, el colombiano y venezolano. De ese modo, se confirma la baja aplicación percibida en los mercados laborales a partir de la promulgación y de la reformulada leyes en todos los ámbitos estudiados,

## **CONCLUSIONES**

Culminado el proceso de análisis y discusión de los resultados producto de la aplicación del instrumento de la investigación a los encuestados de una muestra representativa de profesionales colombianos y venezolanos como: Abogados del área Derecho Laboral, así como, Licenciados en Recursos Humanos; Psicología Laboral, Gerentes de Administración de Recursos Humanos en empresas; Asesores de Empresas Consultoras de Recursos Humanos, Gerentes de Departamento de Recursos Humanos de empresas, la cual estuvo dirigida analizar los mercados laborales colombianos y venezolano posterior a la reforma de la ley del Trabajo (2002) en Colombia y a la promulgación de la Ley Orgánica de Trabajo (2012) en Venezuela, los Trabajadores y Trabajadoras. Seguidamente se presentan las conclusiones relevantes de cada objetivo formulado en la misma:

Con relación al objetivo dirigido a la identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano, se detectaron un conjunto de fallas y omisiones dadas las consideraciones percibidas por los profesionales con inherencia en el área abordada en la presente investigación, enmarcadas, en la irregularidades existentes en las fortalezas, las cuales no son observadas en la promulgada Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras vigente, ni en la reformulada Ley del trabajo de Colombia 2002, por cuanto no favorece el crecimiento del mercado laboral de cada uno de los países abordados en la presente investigación, tanto personal como profesionalmente de trabajador(a)s, como tampoco a las empresas, pues no encamina espacios para desarrollar estrategias que permitan expandirse y progresión en el mercado laboral correspondiente, por ende, limita los beneficios y bienestar para ambas partes (empleadores y empleados).

Del mismo modo, fueron notorios los hallazgos con relación a las debilidades vislumbradas a partir de las reformuladas y promulgación de las leyes de Trabajo, dada la inexistente coordinación entre el mercado laboral colombiano y venezolano con las políticas de desarrollo de los países citados, asimismo, las leyes contribuye al pronto retorno de la inversión realizada por el empresario, el legislador no considera a la ley como posible herramienta favorecedora a los actores del mercado laboral tanto

colombiano como venezolano.

En el mismo orden de ideas, se determinó que la reforma de la ley del 2002 en Colombia y la promulgación de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en Venezuela, poco contribuyen para aprovechar las oportunidades que brinda los mercados laborales de esas naciones, por cuanto, el escenario económico existente en ellos poco procuran la competitividad empresarial y laboral.

En consecuencia, ante el panorama descrito las leyes analizadas no es una amenaza directamente para el empresario, pero tampoco le facilita a las entidades y demás organizaciones crear planes, programas y/o cualquier otro mecanismo que permita el crecimiento, tanto a trabajador(a)s, como a las empresas, por cuanto, el manejo realizado a través de decretos por parte del Poder Ejecutivo unilateralmente, está anulando cualquier tipo de dispositivo que facilite el desarrollo corriente de las fuerzas intervinientes en el mercado laboral venezolano en particular (oferta y demanda). Todo lo contrario, la aplicación de control de precios de bienes y servicios lo que ha propiciado desvirtuar el despliegue normal de las actividades de este mercado.

Por ello, con referencia al objetivo de examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación de la Ley Orgánica de Trabajo (2012) y reforma 2002, Ley 789 en cada sociedad; ha sido determinante la anulación de los factores claves de éxito analizados, por cuanto, la atención a los mercados, así como, el despliegue del sistema promocional, además del relacionado con las competencias del talento humano y el factor modernización de los procesos; pues las leyes no contempla espacios que propicie el diseño de políticas para atender y promocionar los mercados laborales en los países estudiados, así como los beneficios derivados del mismo. Paralelamente, poco contribuye a la capacitación del trabajador(a), además, a la actualización y modernización de los procesos en la empresa.

Conjugando los resultados concluyentes descritos anteriormente, con el objetivo de determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano., se establece que la referida reforma y la promulgada ley del trabajo no ha propiciado un impacto favorable a los citados mercados, es decir, las

posibles expectativas que se esperaban de los cambios no avizoran elementos contributivos o tópicos favorecedoras realmente sustantivos a los trabajadore(a)s, tanto a nivel personal como profesional ni a los empresarios que tiendan a crecer en sus actividades productivas y repercutan en sus trabajadores y empleados en general.

En resumen con respecto al objetivo general, al analizar los mercados laborales venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo (2012), los Trabajadores y Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2002 Ley 789, se concluye que ésta no ha arrojado beneficios ni para los trabajadores y trabajadoras empleados en general, tampoco a los empresarios empleadores.

## **RECOMENDACIONES**

Expuestas las conclusiones de la investigación, a continuación se presentan las recomendaciones a cada uno de los objetivos

Se sugiere a los directivos de empresas, así como demás agrupaciones civiles, gremiales de interés implicados en los mercados laborales colombiano y venezolano, hacer estudios en los articulados de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), así como la Ley 789 que se pudiesen modificar para ser presentados ante el organismo competente correspondiente, esto es, al Congreso y Asamblea Nacional de cada sociedad (Colombia y Venezuela), como propuesta para alcanzar los cambios requeridos para que las leyes de trabajo constituyan instrumentos facilitador de beneficios y bienestar en general a la situación actual existente en los mercados laborales colombiano y venezolano.

Igualmente, a los actores involucrados en los mercados laborales, tanto venezolano como colombiano tales: sindicatos, gobierno, agrupaciones empresariales realizar reuniones de trabajo para concertar los cambios requeridos a las leyes, en virtud a la búsqueda de dar utilidad económica, social a los trabajador(a)s, e impulse a generar el bienestar, así como, crecimiento al sector empresarial e incremente la capacidad para generar nuevas estrategias e iniciativas laborales a las empresas, además, de inversiones para incrementar el empleo y competitividad en el respectivo mercado laboral.

Hacer seguimiento a las propuestas presentadas para su pronta aplicación e ir midiendo el impacto a los mercados laborales de Colombia y Venezuela en el transcurrir del tiempo, a propósito de afinar y llevar a cabo los cambios necesarios para ir mejorando los resultados, hasta llegar a la satisfacción lo que más sea permisible a los empleados y las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LEYES

Asamblea Nacional Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 36.860, Diciembre, 30,1999.

Asamblea Nacional (2012) Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6076. Mayo 2012.

### TEXTOS

Arias, F. (2010) Proceso Metodológico de la Investigación. Editorial Scott-Foresman. Maracaibo.

Agualimpia, C. (2016) Mercado laboral. Cantidad y calidad. Colombia. Grupo Bancolombia. Editorial Dane.

Amarante, V., Arim, R., & Santamaría, M. (2005). Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. Perfil de coyuntura económica, (6), 67-82.

Bavaresco, A. (2008) Las técnicas de investigación. Estados Unidos. Stat Edition.

Chávez, N. (2008) Introducción a la investigación educativa. Maracaibo: Artes Gráficas

David, F. (2014) Planificación Estratégica. Editorial Legáis. Colombia

Fernández, C. de Franco, M; Newman, N; y Parada, J. (2008) El ABC de la investigación. Una aproximación Teórico-Práctica. Maracaibo- Venezuela. Editoriales Data, S.A.

Gaviria, I; Sandoval, S. e Iriarte, M. (2010) Mercado Laboral y sus características. Cali, Valle del Cauca, Colombia. Editorial Legis.

Gómez, B. (2010) Estudios Documentales, Teóricos, Análisis de Discursos y las Historias de vida. BL Consultores. Venezuela

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. 7ma edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Hurtado, J. (2010) Metodología de la investigación holística. Caracas: Editorial Sygal

Kiziryan, M. (2014) Mercado laboral. Funcionamiento del mercado laboral. [Documento en línea. Disponible en [http://economipedia.com/definiciones/mercado\\_laboral.html](http://economipedia.com/definiciones/mercado_laboral.html). Consulta: Julio 2017)].

Kotler, P. (2007) Dirección de la Mercadotecnia. Séptima Edición. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

- Larrañaga, F. (2015) Administración de los Recursos Humanos. Caracas Editores IESA publicaciones.
- Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para la América Latina y del Caribe (2013)
- Ortiz, D. (2005) Gerencia Estratégica y Diagnostico Estratégico. México. Editorial Mc. Graw Hill
- Ortiz, S. (2008) Metodología de la investigación social. Madrid. España. Editorial Dykinson.
- Parra, J. (2006) Guía de Muestreo. Colección F.C.E.S. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Rodríguez, G. (2006) Importancia de la documentación de procedimientos. Editorial Mc Graw Hill.
- Sabino, C. (2012) Metodología de la investigación. Caracas. Editorial Panapo.
- Serna, H. (2010), Gestión estratégica. Buenos Aire. Iberoamericana Prentice Hall
- Sierra, R. (2007) Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios (Vigésima edición) España: Editorial Paraninfo
- Stanton, W. (2010) Fundamentos de la mercadotecnia. México. McGraw Hill Editores.
- De Soto, J. H. (2004). La teoría de la eficiencia dinámica. Procesos de Mercado: Revista Europea de Economía Política, (1), 11-72
- Tamayo y Tamayo, M. (2008) El proceso de la Investigación Científica. Fundamento de investigación con Manual de Evaluación de Proyectos. México Editorial Limusa, S.A.
- Thompson, S. (2005) Administración Estratégica. México. Editorial McGraw Hill.
- Velez, E. C., Castaño, H. L., & Remberto, R. M. (2004). La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio stat virtus. Perfil de coyuntura económica, (4), 41-69.

## **TRABAJOS E INVESTIGACIONES**

- Alarcón, G. (2016) Incorporación de las políticas de empleo juvenil promovidas por la Organización Internacional del Trabajo dentro de la Legislación Laboral venezolana. Maracaibo. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosa Chacín.
- Fernández (2013) El derecho al empleo en las personas mayores de 40 años y su protección por el ordenamiento jurídico venezolano. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta.
- Herrera, J. (2016) Promoción a la iniciativa privada por parte del estado frente a las

garantías proteccionistas en el contexto jurídico laboral venezolano. Maracaibo. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín.

Rodríguez, C. (2013) Perspectiva actual del régimen jurídico de la estabilidad en el trabajo dentro del mercado laboral venezolano. Maracaibo Universidad Rafael Urdaneta.



## **Anexo A.**

Preguntas del instrumento  
Cuestionario de la investigación

1. La Ley actual del trabajo vigente constituye una herramienta para impulsar el crecimiento profesional de las personas  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
2. La aplicación de la actual Ley del Trabajo brinda resultados económicos favorables a los trabajadores  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
3. La Ley del Trabajo vigente fortalece el crecimiento de las personas  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
4. La Ley del Trabajo (2012) presenta un rápido retorno sobre la inversión realizada por el empresario  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
5. Los trabajadores y empresa necesita implementar la Ley del Trabajo vigente para su crecimiento  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
6. Las empresa puede captar nuevos trabajadores(a)s través de la aplicación de Ley del Trabajo vigente.  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
7. Contribuye la Ley del Trabajo vigente a nuevas estrategias e iniciativas laborales a las empresas.  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
8. Facilita la Ley del Trabajo vigente realizar nuevas inversiones para incrementar el empleo  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
9. Hace seguimiento a la Ley del Trabajo vigente en función de mejorar los beneficios a los empleados  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
10. Permite Ley del Trabajo vigente competitividad entre empresas para beneficiar a los trabajadores  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
11. Contribuye la Ley del Trabajo vigente a opciones de inversión ante la situación de inestabilidad económica del país  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
12. La Ley del Trabajo vigente propicia el diseño políticas para atender el mercado laboral  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

13. La Ley del Trabajo vigente motiva a las empresas acudir al mercado laboral bajo la figura de contratación de personas  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
14. La atención al mercado laboral es un factor de éxito que destaca la Ley del Trabajo vigente  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
15. Contribuye la Ley del Trabajo vigente a la promoción del empleo en el mercado laboral  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
16. Las empresas promociona beneficios que otorga la Ley del Trabajo vigente a los trabajador(a)s  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
17. Los trabajador(a)s alcanzan beneficios a través de las promociones que se logran por la Ley del Trabajo vigente  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
18. En caso de ser requerido trabajador(a)s la empresa sigue lo establecido Ley del Trabajo vigente  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
19. La Ley del Trabajo vigente contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los trabajador(a)s  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
20. La Ley del Trabajo vigente contribuye a la capacitación del trabajador(a).  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
21. Contribuye la Ley del Trabajo vigente a la modernización de los procesos de las empresas  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
22. Promueve la Ley Orgánica del Trabajo (2012) la actualización de los procesos en la empresa  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
23. Permite la Ley Orgánica del Trabajo (2012) generar al empresario modernizar los procesos de la empresa.  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )
24. Permite la Ley del Trabajo vigente desarrollar estrategias de crecimiento a las empresas  
Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

25. Impulsa la Ley del Trabajo vigente a las empresas realizar inversiones para la modernización de equipos de producción

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

26. Está en coordinación la Ley del Trabajo vigente con las políticas de desarrollo del país

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

27. Contribuye la Ley del Trabajo vigente al desarrollar el mercado laboral venezolano

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

28. La Ley del Trabajo vigente preserva el salario a lo(a)s trabajador(a)s contra la inflación

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

29. Permite la Ley del Trabajo vigente planificar actividades de la empresa en coordinación a los programas económicos del gobierno

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

30. Favorece Ley del Trabajo vigente a la formulación de planes de carreras a los trabajador(a)s

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

31. La empresa cumple con la contratación del porcentaje de personal discapacitado establecido en la Ley del Trabajo vigente

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

32. Cumple con la contratación de aprendices señalado por la del Trabajo vigente

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

33. Contribuye el cumplimiento de aprendices y discapacitados establecidos en la Ley del Trabajo vigente con la rentabilidad de la empresa

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

34. Permite la Ley del Trabajo vigente desarrollar estrategias en coordinación con la política económica del país.

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

35. Ejecuta planes económicos en función a las ventajas que ofrece a las empresas la Ley del Trabajo vigente

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Nunca ( )

36. Contempla incentivos la Ley del Trabajo vigente la atención oportuna al mercado laboral venezolano

## **Anexo B.**

Formato de validación del instrumento  
de la investigación

**REPUBLICA DE COLOMBIA  
UNIVERSIDAD ELIAS BECHARA ZAINUM  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y EDUCACION  
DECANATATURA DE DERECHO**

**MERCADO LABORAL VENEZOLANO Y COLOMBIANO POSTERIOR A LAS  
REFORMAS LABORALES EN LA LEY DEL TRABAJO**

**Instrumento de Validación de Contenido**

**Autor:** Dr. Manuel Núñez

Maracaibo, Julio de 2017

Maracaibo, Julio de 2017

**Ciudadano(a):**

Dr (a): \_\_\_\_\_

Presente.-

Por medio de la presente, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que ha sido seleccionado(a) como juez evaluador de un (1) instrumento (cuestionario), el cual tiene como finalidad recabar información sobre: **“MERCADO LABORAL VENEZOLANO Y COLOMBIANO POSTERIOR A LAS REFORMAS LABORALES EN LA LEY DEL TRABAJO”**

Su selección como juez se fundamenta en su experiencia y conocimientos relacionados con el tema de investigación, donde sin lugar a dudas, su colaboración representa un aporte significativo para el desarrollo de este estudio.

Agradezco se sirva revisar la validez del contenido del presente instrumento de medición, en lo referente a pertinencia con los objetivos, las dimensiones, los indicadores y la redacción de los ítems.

En espera de su valiosa cooperación, de antemano reciba mi agradecimiento.

Atentamente,

Dr. Manuel Núñez

## **I. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_



Instituto donde trabaja: \_\_\_\_\_

Título de Pregrado: \_\_\_\_\_

Título de Postgrado: \_\_\_\_\_

Instituto donde lo obtuvo: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_

Último cargo desempeñado: \_\_\_\_\_

## **II. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **TÍTULO**

Mercado laboral venezolano y colombiano posterior a las reformas laborales en la Ley del Trabajo

## **III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar los mercados laborales venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2002.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano

Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad.

Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano.

## **IV. SISTEMA DE VARIABLES**

### **Sistema de variables**

### **Definición nominal**

## Mercado laboral

### Definición conceptual

La variable Mercado laboral se define como lugar donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, entre otros), se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma, suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo (Gaviria, Sandoval e Iriarte (2010).

### Definición operacional

La variable Mercado laboral se concibe operacionalmente, con el puntaje obtenido a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos diseñado por Núñez (2017), tipo cuestionario, para lo cual se consideraron las bases teóricas de la investigación a partir de la concepción de las dimensiones: situación actual, condiciones laborales e impacto, así como, los correspondientes indicadores planteado en el problema;, presentadas a continuación en el cuadro de operacionalización de la variable tal como se ilustra seguidamente:

**Cuadro 1**  
**Operacionalización de la variable**

| <b>Objetivo General:</b> Analizar los mercados laborales venezolano posterior a la promulgación la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras y del colombiano a partir de la reforma del 2020. |                 |                    |                        |                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivos específicos</b>                                                                                                                                                                                  | <b>Variable</b> | <b>Dimensiones</b> | <b>Sub Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b>                                            |
| Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano                                                                                                                          | Mercado laboral | Situación actual   | Análisis FODA          | - Fortaleza<br>- Debilidades<br>- Oportunidades<br>- Amenazas |

|                                                                                                                                                                                            |  |                                                                                                      |                          |                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad. |  | Condiciones del mercado laboral                                                                      | Factores claves de éxito | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención de los mercados</li> <li>- Sistema promocional</li> <li>- Competencias del talento humano</li> <li>- Modernización del proceso</li> </ul> |
| Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano.                                                                                  |  | Se determina con base al uso de la combinación de indicadores aplicados en los objetivos anteriores. |                          |                                                                                                                                                                                             |

Fuente: Nuñez (2017)

**Objetivo Específico:** Identificar la situación actual de los mercados laboral de Colombia y del venezolano

**Cuestionario dirigido a las unidades informantes establecidas en el estudio**

| DIMENSIÓN        | SUB DIMENSION | INDICADOR     | ÍTEMS                                                                                                                    | EVALUACIÓN |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|------------------|---------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
|                  |               |               |                                                                                                                          | OBJETIVO   |    | VARIABLE |    | DIMENSIÓN |    | INDICADOR |    | REDACCIÓN |    |
|                  |               |               |                                                                                                                          | P          | NP | P        | NP | P         | NP | P         | NP | A         | NA |
| Situación Actual | Análisis FODA | Fortalezas    | 1. La Ley actual del trabajo vigente constituye una herramienta para impulsar el crecimiento profesional de las personas |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 2. La aplicación de la actual Ley del Trabajo brinda resultados económicos favorables a los trabajadores                 |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 3. La Ley del trabajo vigente fortalece el crecimiento de las personas                                                   |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               | Debilidades   | 4. La Ley del trabajo vigente presenta un rápido retorno sobre la inversión realizada por el empresario                  |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 5. Los trabajadores y empresa necesita implementar la Ley del trabajo vigente para su crecimiento                        |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               | Oportunidades | 6. Las empresas puede captar nuevos trabajadores(a)s través de la aplicación de Ley del trabajo vigente                  |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 7. Contribuye la Ley del trabajo vigente a nuevas estrategias e iniciativas laborales a las empresas.                    |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 8. Facilita la Ley del trabajo vigente realizar nuevas inversiones para incrementar el empleo                            |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               | Amenaza       | 9. Hace seguimiento a la Ley del trabajo vigente en función de mejorar los beneficios a los empleados                    |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 10. Permite Ley del trabajo vigente competitividad entre empresas para beneficiar a los trabajadores                     |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                  |               |               | 11. Contribuye Ley del trabajo vigente a opciones de inversión ante la situación de inestabilidad económica del país     |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |

Fuente: Núñez (2017)

Leyenda: P: Pertinente NP: No pertinente A: Adecuado NA: No adecuado

**Alternativas de respuestas:** Siempre (S) Casi siempre (Cs) A veces (Av) Nunca (N)

**Objetivo específico 2:** Examinar las condiciones del mercado laboral venezolano como del colombiano posterior a la promulgación la última modificación y reforma respectiva de la Ley de Trabajo en cada sociedad.

**Cuestionario dirigido a las unidades informantes establecidas en el estudio**

| DIMENSIÓN                       | SUB DIMENSION             | INDICADOR                       | ÍTEMS                                                                                                                    | EVALUACIÓN |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
|                                 |                           |                                 |                                                                                                                          | OBJETIVO   |    | VARIABLE |    | DIMENSIÓN |    | INDICADOR |    | REDACCIÓN |    |
|                                 |                           |                                 |                                                                                                                          | P          | NP | P        | NP | P         | NP | P         | NP | A         | NA |
| Condiciones del mercado laboral | Factores Claves del Éxito | Atención a los Mercados         | 12.La Ley del trabajo vigente propicia el diseño políticas para atender el mercado laboral                               |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 13.La Ley del trabajo vigente motiva a las empresas acudir al mercado laboral bajo la figura de contratación de personas |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 14.La atención al mercado laboral es un factor de éxito que destaca la Ley del trabajo vigente                           |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           | Sistema Promocional             | 15.Contribuye la Ley del trabajo vigente a la promoción del empleo en el mercado laboral                                 |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 16.Las empresas promociona beneficios que otorga la Ley del trabajo vigente a lo(a)s trabajadore(a)s                     |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 17.Los trabajadore(a)s alcanzan beneficios a través de las promociones que se logran por la Ley del trabajo vigente      |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           | Competencias del Talento Humano | 18.En caso de ser requerido trabajadore(a)s la empresa sigue lo establecido Ley del trabajo vigente                      |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 19.La Ley del trabajo vigente contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadore(a)s                    |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 20.La Ley del trabajo vigente contribuye a la capacitación del trabajador(a).                                            |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           | Modernización de los Procesos   | 21.Contribuye la Ley del trabajo vigente a la modernización de los procesos de las empresas                              |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 22.Promueve la Ley del trabajo vigente la actualización de los procesos en la empresa                                    |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |
|                                 |                           |                                 | 23.Permite la Ley del trabajo vigente generar al empresario modernizar los procesos de la empresa.                       |            |    |          |    |           |    |           |    |           |    |

Fuente: Núñez (2017)

Leyenda: P: Pertinente      NP: No pertinente      A: Adecuado NA: No adecuado

**Alternativas de respuestas:** Siempre (S)      Casi siempre (Cs)      A veces (Av)      Nunca (N)

**Objetivo específico 3:** Determinar el impacto de la reforma laboral sustantiva en los mercados laborales colombiano y venezolano.

**Cuestionario dirigido a las unidades informantes establecidas en el estudio**

| DIMENSIÓN | INDICADOR                       | ÍTEM                                                                                                                                       | EVALUACIÓN |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|-----------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|----------|--------|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
|           |                                 |                                                                                                                                            | OBJETIVO   |    | VARIABLE |        | DIMENSIÓN |    | INDICADOR |    | REDACCIÓN |    |
|           |                                 |                                                                                                                                            | P          | NP | P        | N<br>P | P         | NP | P         | NP | A         | NA |
| Impacto   | Fortalezas                      | 24. Permite la Ley del trabajo vigente desarrollar estrategias de crecimiento a las empresas                                               |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 25. Impulsa la Ley del trabajo vigente a las empresas realizar inversiones para la modernización de equipos de producción                  |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           | Debilidades                     | 26. Está en coordinación la Ley del trabajo vigente con las políticas de desarrollo del país                                               |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 27. Contribuye la Ley del trabajo vigente al desarrollar el mercado laboral venezolano                                                     |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           | Amenazas                        | 28. la Ley del trabajo vigente preserva el salario a lo(a)s trabajador(a)s contra la inflación                                             |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 29. Permite la Ley del trabajo vigente planificar actividades de la empresa en coordinación a los programas económicos del gobierno        |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           | Competencias del Talento Humano | 30. Favorece Ley Orgánica del Trabajo (2012) a la formulación de planes de carreras a lo(a)s trabajador(a)s                                |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 31. La empresa cumple con la contratación del porcentaje de personal discapacitado establecido en la Ley del trabajo vigente               |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 32. Cumple con la contratación de aprendices señalado por la Ley del trabajo vigente                                                       |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           | Modernización de los Procesos   | 33. Contribuye el cumplimiento de aprendices y discapacitados establecidos en la Ley del trabajo vigente con la rentabilidad de la empresa |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 34. Permite la Ley del trabajo vigente desarrollar estrategias en coordinación con la política económica del país.                         |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 35. Ejecuta planes económicos en función a las ventajas que ofrece a las empresas la del trabajo vigente                                   |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |
|           |                                 | 36. Contempla incentivos la del trabajo vigente la atención oportuna al mercado laboral                                                    |            |    |          |        |           |    |           |    |           |    |

Fuente: Núñez (2017)

Leyenda: P: Pertinente NP: No pertinente A: Adecuado NA: No adecuado

**Alternativas de respuestas:** Siempre (S) Casi siempre (Cs) A veces (Av) Nunca (N)

## JUICIOS DEL EXPERTO

En líneas generales, considera que los indicadores de la variable son:

Adecuado ☐ Medianamente adecuado ☐ Inadecuado ☐

**OBSERVACIÓN:**

---

Considera que los reactivos del cuestionario miden los indicadores seleccionados para la variable de manera:

Adecuado ☐ Medianamente adecuado ☐ Inadecuado ☐

**OBSERVACIÓN:**

---

El instrumento diseñado mide la variable:

Adecuado ☐ Medianamente adecuado ☐ Inadecuado ☐

**OBSERVACIÓN:**

---

El instrumento diseñado en cuanto a su redacción es:

Adecuado ☐ Medianamente adecuado ☐ Inadecuado ☐

**OBSERVACIÓN:**

---

## **Anexo C**

Confiabilidad del instrumento de la investigación



# CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO, VARIABLE: Mercado Laboral

| Item<br>Suj. | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   | 18   | 19   | 20   | 21   | 22   | 23   | 24   | 25   | 26   | 27   | 28   | 29   | 30   | 31   | 32   | 33   | 34   | 35   | 36   | Total   |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 123     |
| 2            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 2    | 119     |
| 3            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 2    | 121     |
| 4            | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 120     |
| 5            | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 113     |
| 6            | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 114     |
| 7            | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 109     |
| 8            | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 129     |
| 9            | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 131     |
| 10           | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 4    | 122     |
| Σx           | 30   | 30   | 29   | 25   | 27   | 25   | 25   | 29   | 28   | 25   | 25   | 25   | 30   | 30   | 24   | 25   | 25   | 27   | 28   | 28   | 25   | 25   | 25   | 25   | 25   | 25   | 27   | 25   | 25   | 28   | 25   | 25   | 27   | 30   | 23   | 23   | 948     |
| X            | 3,8  | 3,8  | 3,6  | 3,1  | 3,4  | 3,1  | 3,1  | 3,6  | 3,5  | 3,1  | 3,1  | 3,1  | 3,8  | 3,8  | 3,0  | 3,1  | 3,1  | 3,4  | 3,5  | 3,5  | 3,1  | 3,1  | 3,1  | 3,1  | 3,1  | 3,1  | 3,4  | 3,1  | 3,1  | 3,5  | 3,1  | 3,1  | 3,4  | 3,8  | 2,9  | 2,9  | 118,5   |
| Si²          | 0,21 | 0,21 | 0,27 | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,13 | 0,27 | 0,29 | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,21 | 0,21 | 0,57 | 0,13 | 0,13 | 0,27 | 0,29 | 0,29 | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,13 | 0,29 | 0,13 | 0,13 | 0,27 | 0,21 | 0,41 | 0,41 | 7,46429 |
| Si           | 0,46 | 0,46 | 0,52 | 0,35 | 0,52 | 0,35 | 0,35 | 0,52 | 0,53 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,46 | 0,46 | 0,76 | 0,35 | 0,35 | 0,52 | 0,53 | 0,53 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,35 | 0,52 | 0,35 | 0,35 | 0,53 | 0,35 | 0,35 | 0,52 | 0,46 | 0,64 | 0,64 | 15,9596 |

|     |       |
|-----|-------|
| Xt  | 118,5 |
| St² | 46,99 |
| St  | 6,85  |

Coefficiente de Confiabilidad =  $\alpha = 0,87$

Interpretación del Coeficiente (Ruíz, C.; 1998)

| RANGO       | MAGNITUD |
|-------------|----------|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta     |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja     |
| 0,01 a 0,20 | Muy baja |