

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”.**



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Mención en Gerencia y Planificación
Institucional

**PLAN ESTRATÉGICO-COMUNICACIONAL PARA FAVORECER GESTIÓN
MIGRATORIA-LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL MINISTERIO
DEL TRABAJO, VALENCIA CARABOBO**

**Requisito parcial para optar al grado de
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional**

Autor: Abog. José Gregorio Aular
C.I. 9.534.618

TUTOR: MSc Blanca Maria Barrios.

SAN CARLOS, JUNIO DE 2015

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Blanca María Barrios A.** cédula de identidad N° 10.994.004, hago constar que he leído el Anteproyecto del Trabajo Técnico, Trabajo Especial de Grado, titulado **PLAN ESTRATÉGICO-COMUNICACIONAL PARA FAVORECER GESTIÓN MIGRATORIA-LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, VALENCIA CARABOBO**, presentado por el ciudadano, **José Gregorio Aular**, para optar al título de **Magister en Gerencia y Planificación Institucional** y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de San Carlos Estado Cojedes, a los 25 días del mes de Enero del año 2015.

Nombre y Apellido: Blanca María Barrios A

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo **Blanca Maria Barrios A**, cédula de identidad N° 10.994.004, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado **PLAN ESTRATÉGICO-COMUNICACIONAL PARA FAVORECER GESTIÓN MIGRATORIA-LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, VALENCIA CARABOBO**, presentado por el ciudadano **José Gregorio Aular**, para optar al título de **Magister en Gerencia y Planificación Institucional**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos Estado Cojedes, a los 25 días del mes de Enero del año 2015.

Nombre y Apellido: Blanca María Barrios

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

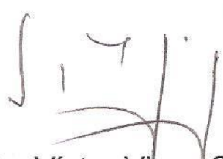
Coordinación Área de Postgrado



ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TRABAJO DE GRADO

En la sede de la Coordinación de Postgrado del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ –San Carlos, a las 10:30 A.M. del día veinte de marzo de 2015, se reunieron los profesores: MSc. Víctor Vivas C, Dr. Wilmer J. Salazar S, MSc. Blanca Barrios, Miembros del Jurado Evaluador designado según Resolución CTP No. 2015/3443 FECHA: 29/01/2015 ACTA No. 89 Ordinaria PUNTO No.64, para proceder a emitir veredicto sobre la defensa pública del Trabajo de Grado Titulado: **PLAN ESTRATÉGICO COMUNICACIONAL PARA FAVORECER LA GESTIÓN MIGRATORIA – LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, VALENCIA CARABOBO**, presentado por el Lcdo. José Gregorio Aular, Cédula de Identidad N°.9.534.618, como requisito parcial para optar al grado de MAGÍSTER SCIENTIARUM en Gerencia y Planificación Institucional.

Cumplido el acto de presentación pública, el cual finalizó a las 11:45 A.M, los miembros del Jurado Evaluador resolvieron **APROBAR** el mencionado trabajo en forma y contenido, otorgándole **MENCIÓN PUBLICACIÓN**, en virtud de lo cual firman:


MSc. Víctor Vivas C.
C.I. 4.742.042




Dr. Wilmer J. Salazar S.
C.I. 14.812.958

Jurado Principal (UNELLEZ)


MSc. Blanca Barrios
C.I. 10.994.004

Jurado Principal (TUTORA)

"La ciencia y la tecnología al servicio de la liberación permanente de la humanización del hombre"

DIRECCION: Urb. Cantacaro final avenida Principal, San Carlos Edo. Cojedes. Teléfono: (0258) 4331718.

Correo electrónico: postgradounellez@gmail.com

DEDICATORIA

A mi esposa, que ha sido el impulso durante mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amiga y compañera inseparable.

A mis amados hijos José Gregorio y Yilda Inmaculada, para quienes ningún sacrificio es suficiente, que con su luz han iluminado mi vida y hacen mi camino más claro.

A mi Madre, que con su amor y enseñanza han sembrado las virtudes que se necesitan para vivir con anhelo y felicidad.

A mis hermanas, porque me han brindado su apoyo incondicional.

Gracias de todo corazón a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este Trabajo

José Aular.

AGRADECIMIENTO

Al creador de todas las cosas, él que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, agradezco primeramente a Dios.

De manera especial, expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, por abrirme sus puertas, y a los docentes universitarios por haberme socializado sus conocimientos.

Con infinita gratitud a la MSc. Blanca María Barrios, Tutora de mi tesis, por guiar el presente trabajo y brindarme su tiempo y conocimiento y al Profesor Francisco Ramírez por todo su apoyo y consideraciones.

José Aular

ÍNDICE GENERAL

	pp.
ÍNDICE GENERAL	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	 3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Objetivo General	8
1.3. Objetivos Específicos	9
1.4. Justificación de la Investigación	9
1.5. Alcance y Limitaciones	10
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 12
2.1. Antecedentes de la Investigación	12
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. La Migración	16
2.2.2. Migrante Laboral	19
2.2.3. Definición y Propósito del Plan Estratégico	21
2.2.4. Planeación Estratégica	22
2.2.5. Plan Estratégico Comunicacional Dirigido a Trabajadores Migrantes	26
2.2.6. Gestión Migratoria-Laboral de las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo	28
2.3. Bases Legales	30
2.4. Sistemas de Variables	32
2.5. Definición de Términos Básicos	35
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	 37

3.1. Diseño de Investigación	37
3.2. Tipo de Investigación	38
3.3. Nivel de Investigación	38
3.4. Modalidad de Investigación	39
3.5. Población	39
3.6. Muestra	40
3.7. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	40
3.8. Validez del Instrumento	41
3.9. Confiabilidad del Instrumento	41
3.10. Procesamiento y Análisis de Datos	42
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
LA PROPUESTA	61
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	89

LISTA DE TABLAS

TABLA	pp.
1 Operacionalización de las Variables	34
2 Indicador: Sede	44
3 Indicador: Comunicación	45
4 Indicador: Difusión	46
5. Indicador: Aportes Legales	47
6 Indicador: Instituciones	48
7 Indicador: Información	49
8 Indicador: Beneficios	50
9 Indicador: Orientación	51
10 Indicador: Asistencia	52
11 Indicador: Utilidad	53
12 Diseño del Plan Estratégico: Elaborar acciones para ser aplicadas por el personal de la Institución que ayuden a desarrollar funciones de el equipo.....	67
13 Diseño del Plan Estratégico: Promover la participación del personal en la información de asuntos legales a los trabajadores migrantes.....	68
14 Diseño del Plan Estratégico: Planear actividades para fomentar la información y comunicación de los trabajadores.....	69
15 Diseño del Plan Estratégico: Programar estrategias para la integración del personal al trabajo de equipo y promover la comunicación e información con los trabajadores migrantes.....	70
16 Diseño del Plan Estratégico: Planificar sesiones de trabajo para promover la asistencia de migrantes laborales a la Institución.....	71
17 Diseño del Plan Estratégico: Desarrollar proyectos para la integración de	

instituciones y organismos públicos para el beneficio de los trabajadores migrantes.....	72
18 Diseño del Plan Estratégico: Ejecutar acciones para informar sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante.....	73
19 Diseño del Plan Estratégico: Programar jornadas de motivación y crecimiento personal para combatir la falta de interés de los funcionarios de la institución en dar mayor valoración a sus atribuciones.....	74
20 Diseño del Plan Estratégico: Difundir en los trabajadores migrantes la fundamentación legal que les concierne aprovechando los conocimientos que sobre la materia posee el recurso humano de la Institución	75
21 Diseño del Plan Estratégico: Implementar indicadores para evaluar la información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes.....	76
22 Diseño del Plan Estratégico: Facilitar actividades y acciones para difundir la información que posee el recurso humano de la institución.....	77
23 Diseño del Plan Estratégico: Gestionar y promover la integración de trabajadores migrantes a la Institución.	78
24 Diseño del Plan Estratégico: Programar estrategias para facilitar la información sobre derechos y deberes a los trabajadores migrantes.....	79

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1 Sede	44
2 Comunicación	45
3 Difusión	46
4. Aportes Legales	47
5 Instituciones	48
6 Información	49
7 Beneficios	50
8 Orientación	51
9 Asistencia	52
10 Utilidad	53

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL
MENCIÓN GERENCIA

**PLAN ESTRATÉGICO-COMUNICACIONAL PARA FAVORECER
GESTIÓN MIGRATORIA-LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL
MINISTERIO DEL TRABAJO, VALENCIA CARABOBO**

Autor: Abog. José Gregorio Aular

Tutor: M.Sc Blanca Maria Barrios

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia estado Carabobo. La metodología aplicada fue de diseño no experimenta, de campo, de nivel descriptivo y en la modalidad de proyecto factible. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario constituido por diez (10) ítems de preguntas cerradas con una escala SI o NO, validado con el criterio de expertos y de confiabilidad mediante la fórmula 20 de Kuder-Richardson, que dio un índice de 0,72, el cual fue aplicado a una muestra de 200 trabajadores migrantes. El análisis estadístico se realizó mediante frecuencias y porcentajes cuyos resultados evidenciaron que es necesario resolver el profundo impacto que se genera sobre la estructura social de Venezuela como país receptor de trabajadores migrantes, se debe informar de manera eficiente sobre las instituciones que se ocupan de cumplir, hacer cumplir y salvaguardar los derechos y deberes de los inmigrantes, particularmente la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo. Por lo que se propuso implementar estrategias de información y comunicación dirigidas a los trabajadores migrantes y al personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, en Valencia estado Carabobo, para facilitar una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.

Descriptores: Gestión, Migración laboral, Trabajo, Comunicación.

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional contemporáneo, las migraciones laborales son un tema de importancia, debido al movimiento de personas que en el marco de la globalización adquiere características particulares, que ha llevado a establecer marcos jurídicos con el fin de regular legalmente este fenómeno social que inciden, no sólo en las economías de los países receptores, sino también en todos los ámbitos de la ciudadanía.

Conscientes de las nuevas iniciativas que sobre el tema de la migración laboral se han adelantado, particularmente en lo que corresponde al marco jurídico el cual se ha enriquecido, adaptándose a las nuevas realidades que como país Venezuela enfrenta, se establece la presente investigación para estudiar el escenario frente al efectivo tratamiento de las personas migrantes en el ejercicio de los deberes y derechos que les corresponden en nuestro país.

Esto, aunado al interés que el estudio de este fenómeno migratorio por parte de las personas migrantes que hacen vida en el mercado laboral, requieren de un amplio manejo de información sobre los principales aspectos contemplados en el ordenamiento jurídico y en los convenios y acuerdos internacionales suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, así como de las distintas formas de enfrentarlo. Frente a esta problemática, se plantea el objetivo de esta investigación, que propone diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicada en la ciudad de Valencia estado Carabobo. Por considerarse este tema de elevada importancia para la sociedad venezolana y en particular a las personas provenientes de otros países y comprometidos con el desarrollo nacional.

Al tomar en cuenta que la comunicación y la información aportada por la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia estado Carabobo, facilita una adecuada administración del servicio que les corresponde cumplir, esta investigación condujo a proporcionar estrategias y herramientas, que servirán de soporte para la función efectiva de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, permitiendo eficiencia en las labores que favorezcan la gestión migratoria laboral.

El diseño metodológico utilizado en la presente investigación es no experimental, de campo, nivel de investigación descriptiva, enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible, para cuya estructuración se presenta en cuatro capítulos de la siguiente forma: Capítulo I. El Problema: con el planteamiento del problema, donde se plantea la situación de la investigación, los objetivos generales y específicos a alcanzar y la justificación de la investigación. Capítulo II. Marco Teórico Referencial: Presenta los antecedentes de la investigación, los referentes teóricos y las bases legales y definición de términos básicos. Capítulo III. Marco Metodológico: define el diseño, tipo y modalidad de la investigación, describiéndose además la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez, confiabilidad y procesamiento y análisis de datos. Capítulo IV. Análisis de los resultados: presenta los resultados obtenidos en la investigación en cuadros y gráficos por ítems e indicadores. Luego se exponen las Conclusiones y Recomendaciones, dando viabilidad a la propuesta. Finalmente se describe la Propuesta, donde se expone la presentación del diseño o propuesta de un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, oficina de Valencia, del estado Carabobo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El traslado de personas de un lugar a otro, dentro o fuera de su país de origen, ha sido discusión entre muchos entendidos en la materia, debido a las implicaciones favorables o desfavorables que dichas transferencias conllevan hacia los lugares de destino. Según estudios realizados por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (1999), el incremento de la migración a nivel mundial ha ascendido de 75 millones de personas que vivían fuera de su país de origen en el año 1965 a 180 millones para el año 2001 y a 232 millones en la actualidad, la mayor parte de la Migración Internacional de hoy está relacionada con la búsqueda de trabajo. Más de 90 por ciento de todos los Migrantes Internacionales está constituido por trabajadores y sus familias, según estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2013), estas personas son Migrantes Laborales en el sentido que trabajan en un país distinto al de su nacimiento.

Desde la perspectiva de la globalización, de los cambios demográficos, los conflictos, las desigualdades de los ingresos y el cambio climático se impulsarán cada vez a más trabajadores y sus familias a cruzar las fronteras en busca de empleo y seguridad. Por lo demás, los trabajadores migrantes pueden contribuir con el crecimiento y el desarrollo de los países de destino, mientras que los países de origen se podrían beneficiar de las remesas y de las competencias que los migrantes adquieren cuando están fuera de su país. No obstante, el proceso de migración implica desafíos complejos en términos de gobernanza, de protección de los trabajadores migrantes, de vínculos entre migración y desarrollo, y de cooperación internacional.

Por otra parte, en opinión de Serrano (2005) en su Ponencia “Panorama de las Migraciones Internacionales” (p. 6), plantea que se presentan grandes contradicciones entre la tolerancia y la represión de los organismos gubernamentales de los países receptores y también observa una gran paradoja entre los procesos de globalización e integración actual y las fuertes barreras que enfrenta la movilización de las personas, aún en áreas donde se practica el libre comercio.

Es por ello, que en la actualidad el término “migrante”, cobra mucha fuerza cuando se observan las actuaciones de sectores del Parlamento Europeo, como el ejemplo, reciente, de la aprobación de la Normativa de Retorno; que de acuerdo a Bravo (2008), plantea que mediante esa Normativa los migrantes ubicados en países pertenecientes a la Unión Europea, no sólo podrán ser detenidos y deportados, sino que también podrán ser hechos prisioneros, hasta por 12 meses.

Torales, González y Pérez (2003), afirman que el Estado Venezolano históricamente ha sido el principal país de inmigración de la región andina, en este sentido. Si bien el aporte más significativo corresponde a la comunidad colombiana, aun en ausencia de este grupo, Venezuela seguiría siendo un país con una cantidad significativa de inmigrantes. De acuerdo a Torales, González y Pérez *ob.cit*, hacia 1961, la presencia de la inmigración colombiana en Venezuela era tan importante como la italiana, pues sobre los 526.000 extranjeros registrados, el 21% estaba constituido por ciudadanos de ese país, predominan los inmigrantes en situación irregular, en particular, respecto de la incorporación de colombianos, que aumenta todavía más en los años 70, aparte del flujo creciente de ecuatorianos, peruanos y bolivianos.

Los autores nombrados en el párrafo anterior señalan que el incremento más importante de la inmigración se produce a partir de 1973, con el alza de los precios del petróleo y la nacionalización de su explotación en 1975. Con la instalación de regímenes autoritarios en el sur del continente se origina una corriente de inmigrantes

forzosos desde Argentina, Chile y Uruguay. Hacia 1980, la población extranjera en Venezuela estaba constituida mayormente por latinoamericanos, provenientes principalmente de Colombia Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Ecuador y Perú, y en menor cantidad de Centroamérica y el Caribe.

Según Suárez, (1997), a partir de la década del 80, estas tendencias, por causa de la situación económica de Venezuela, se detuvieron casi por completo, aumentando la inmigración procedente del Caribe, particularmente de dominicanos, guyaneses y haitianos. Venezuela parece presentar una situación de estancamiento inmigratorio, por una parte, una movilidad de retorno de los extranjeros, específicamente la inmigración europea está en un proceso de decrecimiento, producto del envejecimiento y de la disminución de las corrientes migratorias desde ese continente y al mismo tiempo que se produce un movimiento hacia afuera de los venezolanos.

También, Villarroel (2004), en ponencia enmarcada en el I Taller sobre Migraciones Laborales celebrado en la ciudad de Mérida, la evolución de la migración laboral en Venezuela presenta las siguientes fases:

- Migración con fines de poblamiento (1830-1960).
- Migración por razones económicas y políticas (1970-actualidad).
- Migración de mano de obra calificada (1970-actualidad).

No obstante, a través del tiempo, se ha observado como elemento característico en el patrón migratorio laboral venezolano los siguientes elementos: altos volúmenes de inmigrantes, inserción precaria (laboral y social), ingreso ilegal, ingreso legal y posterior permanencia ilegal, impacto negativo en los servicios públicos, migración laboral calificada, contratación de mano de obra extranjera y la vulnerabilidad de todos sus derechos laborales y de seguridad social. Esas particularidades son elementos destacados de los mercados de trabajo para los migrantes, las cuales se

originan porque las personas que migran buscan de manera natural, mejorar su modo de vida o situación económica en el tiempo y esto lo hacen enfocándose en el ingreso que puedan obtener de sus labores, es decir, optimizándolo a través de un trabajo u ocupación que le reporte mayores beneficios.

Así pues, el estudio de este fenómeno por parte de los organismos competentes requieren de un amplio manejo de información así como de las distintas variables y causales de ésta. Es así como todos y cada uno de los estados y/o países cuentan dentro de sus estructuras gubernamentales con plataformas o esquemas comunicacionales que permiten tanto al estado, usuario y migrante laboral obtener un sin fin de información, para determinados momentos y situaciones. Es por ello, que las características propias de estas situaciones se adaptan en un primer lugar a la cultura de cada región o entidad y de igual manera al flujo de inmigrantes que se maneje.

En este mismo orden de ideas, se puede decir que Venezuela no escapa a esta situación de la migración laboral, siendo un país que recibe a personas de diversas latitudes y que se establecen luego en las distintas regiones del país, ya que el Estado venezolano cuenta con la oficina de migraciones laborales, centralizada en la ciudad de Caracas y es el órgano de todo lo concerniente al tema de las migraciones laborales, más sin embargo, en un país donde el flujo de inmigrantes ha crecido, es menester hacer uso del sentido común y adaptarse, por lo que se hace necesario crear nuevas estrategias para la supervisión, control y manejo de la información concerniente a las migraciones laborales.

Es en este punto, donde entran en juego las distintas Agencias de Empleos con los que cuenta el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, ya que éstas podrían aportar orientación e información en cuanto al tema a los usuarios que así lo solicitaran. Paralelo a esta situación, el ordenamiento jurídico que integran leyes venezolanas, ha avanzado mucho en cuanto a la cobertura legal de esta materia y además se han suscrito convenios internacionales que están acordes con los procesos

de integración sub-regional; aunque en realidad se observa que los entes gubernamentales directamente involucrados en esta problemática, como lo son el Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Relaciones Interiores y Justicia y Ministerio del Trabajo, han tenido actuaciones poco relevantes sobre la materia, específicamente en lo relativo a los adecuados procesos administrativos y a la difusión de los servicios que legalmente deben ofrecer a los migrantes.

De esta manera, en el caso del Ministerio del Trabajo, funciona una Dirección de Migraciones Laborales, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Caracas. Esta Dirección ministerial tiene como función principal la de brindar información a los empleadores y a los trabajadores sobre los requisitos que la ley exige en los casos del ingreso de personal extranjero al país, así como también, otorgar las autorizaciones para la contratación de trabajadores migrantes. Este servicio no está descentralizado hacia todas las entidades regionales de Venezuela, pero en su defecto se hallan establecidas las Agencias de Empleos, igualmente dependientes del Ministerio del Trabajo.

Por lo cual, no se tiene ninguna competencia ni conocimiento en cuanto a la aprobación, cantidad, condición y características de los migrantes laborales ubicados en el Estado; lo cual dificulta en gran manera la posibilidad de informar a esas personas sobre los deberes y derechos que legalmente tienen en el país y de contar con un registro confiable de información relativa a los migrantes laborales residenciados en el Estado, de sus familiares, sus ocupaciones, destrezas, habilidades, nivel académico entre otros.

Es en este punto, donde entran en juego las distintas Oficinas con las que cuenta el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, específicamente las Agencias de Empleos (ahora conocidas como Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo), ya que estas podrían aportar orientación e información en cuanto al tema a los usuarios que así lo solicitaran. Todo esto, porque se evidencia que muchos trabajadores migrantes desconocen las normativas legales que rigen sus derechos y

deberes en territorio venezolano, más aún cuando necesitan de orientaciones por parte de organismos estatales para su permanencia en el país con el respeto a su condición como persona humana, que merece la atención a su situación en la búsqueda de un trabajo digno y lícito en el nuevo territorio que los acoge.

Por lo antes expuesto, se considera prioritario el desarrollo de una visión moderna de la gestión y administración Migratoria Laboral, que permita difundir a los diversos actores que hacen vida en el mercado laboral del Estado Carabobo la información sobre los principales aspectos contemplados en el ordenamiento jurídico y en los convenios y acuerdos internacionales suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela. Dentro de este contexto, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel de conocimiento de los trabajadores migrantes sobre los deberes y derechos contemplados para ellos en el ordenamiento jurídico venezolano?

¿Cuáles serán las acciones de las Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo, de Valencia para informar y sensibilizar a los trabajadores migrantes y a los otros actores sociales, incluidos los funcionarios de organismos del Estado sobre los deberes y derechos que tienen los trabajadores migrantes?

¿Qué estrategias informativas y de comunicación se requieren para que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo pueda llevar a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral?

1.2. Objetivo General

Diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

1.3. Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores, sobre los Deberes y Derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional.

Identificar las acciones previstas para difundir en la Agencia de Empleos del Ministerio de Trabajo, la información relativa a los deberes y derechos que tienen los trabajadores migrantes según el ordenamiento jurídico nacional.

Diseñar estrategias de información y Comunicación, que posibiliten que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo lleve a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.

Aplicar y evaluar los resultados de la ejecución del Plan Estratégico-Comunicacional dirigido a trabajadores migrantes para favorecer su gestión laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

1.4. Justificación de la Investigación

La migración laboral se define como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar. Hoy en día, se estima que alrededor de 86 millones de personas trabajan en un país distinto al de nacimiento. A pesar de los esfuerzos realizados a efectos de garantizar la protección de los trabajadores migrantes, muchos migrantes siguen experimentando numerosos problemas, particularmente aquéllos que son más vulnerables, es decir: los trabajadores poco calificados.

De acuerdo al ordenamiento jurídico venezolano, la política migratoria es competencia del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia,

en coordinación con los Ministerios del Poder Popular para Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, aunque también pueden actuar como organismos colaboradores otras instituciones públicas según corresponda, a mandatos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Esta investigación es de particular importancia y constituye un primer paso en cuanto a la pertinencia y adecuación de una visión moderna de lo que debe ser una gestión y administración migratoria laboral, centrada en la planificación y desarrollo de estrategias informativas y comunicacionales que sean llevadas a cabo en las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo; donde se suministra asesoría socio-laboral y de Educación para el Trabajo y con ello adecuar las funciones al marco legal vigente; poder cumplir eficazmente con esta propuesta significaría romper con muchos paradigmas planteados en la sociedad con respecto al trato, desigual, que se le da a los migrantes laborales que habitan en este país; los cuales, al igual que todos los venezolanos, son seres humanos, que por esa simple condición deben ser objeto de respeto y trato igualitario en muchos aspectos de la vida cotidiana.

En el campo administrativo, el estudio repercutirá en la adecuación de las funciones informativas de las Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo, previo proceso de descentralización o desconcentración de competencias por parte de la Dirección de Migraciones Laborales del Ministerio del Trabajo, para así poder enfrentar funcionalmente sus nuevas y más ampliadas tareas vinculadas a la gestión migratoria-laboral.

1.5. Alcance y Limitaciones

La investigación estará dirigida a diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a los trabajadores migrantes para fortalecer la Gestión Migratoria Laboral en la Agencia de Empleos dependiente del Ministerio del Trabajo en Valencia, Estado

Carabobo, a ser ejecutado a mediados del año 2014. Para ellos se realizará un diagnóstico de la situación real de los migrantes en el Estado Carabobo, partiendo inicialmente de los migrantes laborales inmersos en el mercado laboral de región y los debidamente autorizados por la Dirección de Migraciones Laborales del Ministerio del Trabajo.

De igual manera y adicionalmente se realizará otro diagnóstico que en este caso corresponderá a las funciones y estructura organizativa de las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Valencia Estado Carabobo, para determinar las medidas de organización y control que se deben ejecutar para favorecer la adecuada Gestión Migratoria-Laboral en dicha Agencia.

En esta investigación se presentaron como limitantes que los estudios y resultados no van a ser generalizados del país, sino circunscritos a la realidad y dimensión del mercado laboral del Estado Carabobo, aunque es necesario señalar que se podría aplicarse en otros Estados, ya que las leyes que se consideran son de aplicación nacional y no regional y además el Ministerio del Trabajo tiene Centros de Agencias de Empleos, actualmente las oficinas de Encuentro para la Educación y el Trabajo, en la mayoría de los Estados del país.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se considera importante destacar que por la originalidad de esta investigación no se encontraron estudios previos vinculados directamente con el problema en estudio, por lo que se hizo referencia a investigaciones que por analogía se aproximaron a la temática planteada. En ese sentido, con relación al estudio sobre un Diseño de Plan Estratégico Comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la Gestión migratoria laboral en las Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo, Valencia Estado Carabobo, se hace referencia de los siguientes:

Ortega (2008) realizó una investigación titulada “Protección Jurídica en los EUA al inmigrante Mexicano Indocumentado: necesidad y desafío”. La cual estudia la problemática que han vivido y continúan viviendo los migrantes mexicanos indocumentados al cruzar la frontera rumbo a los Estados Unidos de América, específicamente en el marco de la protección de los Derechos Humanos, si bien es cierto se vive en la era de la vigilancia y respeto de los mismos. Adicionalmente estos derechos están garantizados por diversos instrumentos legales internacionales y regionales.

La investigación evidenció, la importancia que ha tenido y continúa conservando el fenómeno migratorio mexicano, específicamente el indocumentado, hace que este tema se encuentre entre las prioridades a resolver en la agenda bilateral entre México y Estados Unidos; ya que las contribuciones históricas de los inmigrantes, específicamente de los trabajadores mexicanos indocumentados a la

economía estadounidense y a su cultura, nunca han sido reconocidas, en su justa dimensión, ni por Estados Unidos ni en México.

La investigación referida, aporta elementos de interés al presente estudio, porque contribuye a establecer referencias jurídicas internacionales que se enmarcan dentro del tema que se ocupa en esta investigación.

Por otra parte Borrero (2008), en su tesis “Propuesta comunicacional para divulgar el instrumento andino de migración laboral en la sub-región: Táchira-Norte de Santander” realizó un análisis a través de un método de investigación exploratorio-descriptivo. La autora propone una alternativa comunicacional para divulgar la Decisión 545 relativa al Instrumento Andino de Migración Laboral en la región Táchira (Venezuela) – Norte de Santander (Colombia).

La autora concluyó que las autoridades comerciales y gubernamentales, coinciden en que no se está aplicando el instrumento andino de Migración Laboral y es por esto que resulta necesario repensar las pautas informativas actuales de los medios de comunicación y de los comunicadores específicamente, éstas deben estar en concordancia con las necesidades y carencias de la zona de circulación.

Este antecedente sirve de referencia a la presente investigación, porque plantea una alternativa de información para mejorar las experiencias que puede vivir el migrante laboral, incluyendo desde las causas que lo motivaron a emigrar, hasta lo que requiere para su adaptación en el país de destino.

De igual manera Oropeza (2008), en trabajo titulado “Una perspectiva global y cooperativa de la gestión migratoria: Los acuerdos laborales, la regularización e integración de migrantes”. Cuyo propósito se centró en determinar los elementos en

que se debe sustentar la gestión migratoria llevada a cabo por los Estados y la determinación de los procesos de regularización de migrantes en países europeos y norteamericanos. El autor concluyó que la regularización de los migrantes que se encuentran radicados en determinados países es de suma importancia para las sociedades a las cuales están vinculados y para el desarrollo individual de quienes se encuentran radicados en países distintos al de su origen.

Es entendible que las regulaciones particulares de cada país dependerán de sus propios recursos físicos y humanos disponibles, de la necesidad de contar con talento extranjero y de su capacidad para recibirlo en condiciones satisfactorias, sin que ello represente un desmejoramiento de las condiciones de los habitantes de la nación receptora, y por el contrario signifique ganar un valioso aporte humano que contribuya a engrandecer a la nación anfitriona.

La presente investigación sirve de fuente de información, porque analiza la perspectiva del sujeto como actor social que construye y da significado al proceso en el cual se involucra como futuro migrante, también da información sobre los procesos micro-sociales que el individuo migrante experimenta como parte del proceso de emigrar a un país distante.

Dávila (2007), en su trabajo “Fronteras Confusas: Impactos Sociales de la Migración”, se planteó determinar las distintas formas de integración de los migrantes en los países receptores y su impacto social. La metodología empleada se sustentó en la investigación descriptiva, con un diseño de campo y una muestra de 100 sujetos. El autor concluye que las gestiones inmigratorias del Estado venezolano no han pasado de ser letra muerta en el esfuerzo de ejercer algún tipo de canalización en la movilidad de las personas a través de las fronteras, existen esfuerzos continuados para abordar la situación de migrantes laborales, especialmente los provenientes de la nación colombiana. Este estudio sirvió de referencia informativa a la presente investigación, puesto que trata aspectos de la legislación venezolana que regulan la permanencia del trabajador migrante, su capacitación e información para la

inclusión al mercado laboral en Venezuela.

Igualmente Suárez (2007), realizó un trabajo a pedido de la Organización Internacional para las Migraciones, titulado “Diagnóstico sobre las migraciones caribeñas hacia Venezuela”, en el cual obtuvo un diagnóstico aproximado de la realidad migratoria venezolana, con base en la experiencia caribeña, fue necesario ponderar las diferentes aristas involucradas en el tema, que comprendían instituciones oficiales (ministerios, alcaldías), entes internacionales (embajadas, organizaciones no-gubernamentales), colonias de inmigrantes.

La documentación obtenida permitió proponer un plan de política pública para ser implementado por el gobierno nacional y así aminorar las deficiencias existentes en materia migratoria. Se utilizó la técnica de la recolección, registro, análisis e interpretación de información, la cual fue de ayuda fundamental para obtener la caracterización general de los migrantes caribeños objetos de ese trabajo. .

Este estudio es un precedente importante para la presente investigación, ya que busca explicar los flujos migratorios del área del Caribe desde la perspectiva estructural, y se adentra más a las vivencias y percepciones que vive el sujeto social como migrante.

Del mismo modo, Geromini (2004), en su trabajo titulado “Admisión, Contratación y Protección de los trabajadores migrantes”, publicado en el documento *Programa de Migraciones Internacionales*, de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, donde brinda un panorama descriptivo del estado en que se encuentra la legislación y la práctica en materia de migraciones internacionales de mano de obra en 10 países. El autor concluyó que en la mayoría de los Estados analizados se han establecido programas o servicios de acuerdo al marco legal de cada región, con el objeto de prestar asistencia administrativa y jurídica a los trabajadores migrantes en el ejercicio de sus derechos.

El antecedente reseñado, ha sido de importancia para la presente investigación porque analiza la implementación de políticas migratorias integrales en el marco de los derechos económicos, políticos y sociales que viven los migrantes laborales y, en general, las familias de todas las personas migrantes.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Migración

Al hablar del concepto de migraciones, se van a encontrar una serie de definiciones que corresponden a diferentes autores que han estudiado el tema desde distintos contextos: social, político, jurídico, laboral, antropológico, entre otros. Sin embargo, desde un enfoque generalizado, se puede hacer referencia a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), (2008), en el Glosario sobre Migración donde se define Migración como:

El movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas o migrantes económicos. (p. 38).

Desde este punto de vista, el término abarca a todas las personas, sin importar la cantidad ni características de ellas, que van de un lugar a otro, impulsado por diferentes causas, entre las que se nombran conflictos sociales, motivos económicos u otros.

En estos aspectos, es procedente también la definición del Diccionario de Ciencias Sociales (1986), publicado por el Instituto de Estudios Políticos de España, quien define la Migración como movimientos de población, relativamente voluntarios, pudiendo ser interiores o exteriores dependiendo que se realicen dentro o fuera del propio territorio.

En el mismo orden de ideas, otra de las definiciones más generalizadas sobre migraciones, es la de Kearney y Beserra (2002), quienes afirman que la migración es “un movimiento que atraviesa una frontera significativa que es definida y mantenida por cierto régimen político –un orden, formal o informal- de tal manera que cruzarla afecta la identidad del individuo”. (p. 137). Esta definición hace referencia al aspecto geo-político, pues toma en consideración la demarcación que alude a la frontera.

Por su parte, Díaz (2007), presenta un concepto más amplio refiriéndose a la migración internacional, al plantear que es “el movimiento de personas, es decir no nacionales o extranjeros, que cruzan las fronteras nacionales con otros propósitos, que no sean el turismo o las estancias breves” (p. 158).

En materia específicamente jurídica, el concepto Migración abarca el desplazamiento de personas con traslado de residencia, desde su territorio de origen o lugar de salida, a la localidad de destino o lugar de entrada, con la finalidad de buscar mejores medios para satisfacer sus necesidades esenciales. En este concepto se incluye la voluntad del migrante para trasladarse.

Desde este punto de vista, el Derecho Internacional sobre Migración N° 7 (2006), precisa como Emigración al:

Acto de salir de un Estado con el propósito de asentarse en otro. Las normas internacionales de derechos humanos establecen el derecho de toda persona de salir de cualquier país, incluido el suyo. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales. (p. 28)

De manera que este término se aplica a las personas y a sus allegados o familiares que se trasladan a otro país o región con la finalidad de mejorar sus condiciones sociales, económicas y materiales y una vida futura mejor para ellos y sus familias.

En cuanto a las leyes venezolanas, particularmente la Ley de Extranjería y Migración (2004), en su Artículo 6, numeral 2, expresa que “Serán considerados migrantes temporales, los que ingresen al territorio de la República con el ánimo de residir en él temporalmente, mientras duren las actividades que dieron origen a su admisión”. (p. 3); y el numeral 3, señala que “Serán considerados migrantes permanentes, los que tengan la autorización para permanecer indefinidamente en el territorio de la República. (p. 3)

Tal como se ha visto, el migrante se traslada de una región a otra, a diversos destinos fuera de su país de origen, bien sea cumpliendo los trámites legales o también de manera ilegal, pero siempre con la intención de mejorar su calidad de vida y la de su familia, y con su traslado y nueva residencia ha de generar en consecuencia situaciones económicas, sociales o culturales extraordinarias en los países receptores.

Cabe considerar que el motivo principal de las migraciones es el de buscar mejoras económicas o de calidad de vida, esto está determinado por el nivel de desarrollo de los países, el cual estimula la movilidad de personas de países menos desarrollados, a países con un mayor nivel de desarrollo en búsqueda de más posibilidades. Así, el término Migración se aplica a las personas y a sus familiares que van a otro país o región con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas y las de sus familias. De manera semejante, la palabra Migrante abarca usualmente todos los casos en los que la decisión de migrar es tomada libremente por la persona concernida, por razones de conveniencia personal y sin intervención de factores externos que le obliguen a ello.

Significa entonces, que el deseo de obtener bienestar económico y mejor calidad de vida es el incentivo para la toma de la decisión de migrar a otro país puesto que eso resulta en la posibilidad de obtener mayores oportunidades para alcanzar las propias metas establecidas. Desde este punto de vista, la calidad de vida

es un factor predominante y fundamental considerado dentro de los elementos de carácter personal para migrar, ya que lo que el migrante busca, es la valoración del bienestar individual o familiar que definen el futuro de los suyos, a pesar de ser una variable subjetiva.

2.2.2. Migrante Laboral

Los movimientos migratorios se refieren a los desplazamientos de población de una localidad a otra con el consiguiente cambio de residencia, según, Escamilla (2007) “los movimientos migratorios constituyen un fenómeno normal de traslado de personas que buscan mejores condiciones de vida, aunque se admite que la única causa de las migraciones no es socio-económica, pero si es la de mayor peso” (p. 93). En base a esto se determina que un Migrante es toda persona que traslada su lugar de residencia, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas.

En el Glosario de Términos sobre Migración de la Organización Internacional para las Migraciones (2008), aparece la definición de Migrante Laboral de la siguiente forma:

Migrante Laboral son todas las personas que están fuera del territorio del Estado de su nacionalidad o ciudadanía, que no son sujetos a su protección jurídica y se encuentran en el territorio de otro Estado; que no disfrutan del reconocimiento jurídico general de derechos inherentes al otorgamiento de la condición de refugiado, residente permanente, naturalizado u otra forma análoga por parte del Estado de acogida. (p. 26)

La significación que muestra esta definición para la presente investigación, radica en que el migrante laboral no podría estar sujeto a protección jurídica, sin embargo en Venezuela por sus principios humanísticos y de reconocimiento a los derechos del hombre, mantiene ciertos derechos y deberes legales al migrante laboral.

Es conveniente decir, que en Venezuela las políticas de inmigración fueron variando a lo largo de todo el proceso histórico; bien sea por factores de orden político, jurídico, económico, social o cultural y en los último años se han realizado revisiones a sus políticas inmigratorias para otorgarle a sus procesos un carácter de mayor selectividad y de respeto a los derechos humanos con respecto a las características laborales de los inmigrantes. Históricamente, la migración laboral hacia Venezuela la ha propiciado las condiciones de desarrollo del país y las posibilidades de acceso laboral. También cabe considerar, que al estimar las condiciones diversas inherentes al movimiento migratorio laboral, es válida la afirmación de Schidt (1993), quien expresa que “la migración, aun cuando es voluntaria y por decisión propia del migrante, responde a un complejo cuadro económico”. (p. 146).

Desde esa perspectiva general, una de las tendencias actuales de la migración laboral, indica que América Latina y el Caribe se han convertido en un área importante de población migrante laboral hacia Venezuela. Siendo relevante destacar que dentro de esa población migrante se encuentra un conjunto de personas que no estarían calificados para los trabajos que el país requiere de trabajadores de otras nacionalidades. La Central Latinoamericana de Trabajadores –CLAT- (2004), en Informe Político presentado en su XII Congreso, señala que: “...aproximadamente 20 millones de trabajadores latinoamericanos y caribeños viven fuera de su país de origen” (p. 25).

Es importante entonces resaltar la importancia que posee la dimensión humana para tratar a la población migrante laboral con la necesidad de que se garantice un marco legal que contemple la educación y el trabajo, lo cual han suscitado creciente atención por parte del Estado venezolano en la formulación de políticas migratorias. Pues esto constituye una alternativa no sólo informativa sino educativa y de estímulo para los trabajadores migrantes los cuales tendrían en sus manos las herramientas de orientación y jurídicas para poder ejercer sus derechos y cumplir con sus deberes, de esta forma comenzaría a evidenciarse mejor calidad de vida y las libertades

fundamentales que repercutiría en progreso y desarrollo para el país, pues es cierto que los movimientos migratorios contribuyen al desarrollo tanto de los países de origen como de los de destino a través del trabajo, de la mano de obra extranjera y del conocimiento en la experiencia laboral, pues los trabajadores migrantes aportan al crecimiento económico de sus países de origen con la transferencia de capital a través de las remesas, y al país de llegada con la producción industrial y comercial.

2.2.3. Definición y Propósito del Plan Estratégico

De acuerdo a Charles (1996) señala el "Plan estratégico como un proceso continuo y sistemático donde las personas toman decisiones acerca de los resultados futuros que pretenden, cómo se logran los resultados, y cómo se mide y evalúa el éxito" (p. 12). Esta definición admite que el plan estratégico es un medio que ayuda a conseguir las metas y objetivos de la organización, de tal manera que proporciona a todos los miembros definir sus atribuciones, responsabilidades y compromisos para cumplir la planificación prevista.

Para Serna (2008), el plan estratégico es:

Un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base al análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores clave de éxito, su revisión, monitoria y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio (p. 32)

Esta definición precisa que la planificación estratégica, es una herramienta que le permite a la empresa organizar y definir los objetivos propuestos, debido la correcta selección de estrategias y la toma de decisiones acertadas, la determinación de los elementos negativos y positivos, oportunidades y debilidades que presenta la organización.

En cuanto al Propósitos y Objetivos del Plan Estratégico, se toma referencia de Álvarez (2007), quien señala que cualquier diferencia entre el contexto actual y los resultados que se proponen alcanzar posteriormente puede ser entendido como una deficiencia, de tal manera que las metas y objetivos deben estar encauzados en eliminar esas deficiencia. Por eso, es necesario identificar los problemas que se enfrentan con el plan estratégico y distinguir de ellos los propósitos que se alcanzaran con dichos planes, pues una cosa es un problema y otra un propósito. Entonces la estrategia que se tome en cualquier área, sea militar, de negocios, en acciones políticas, programas sociales, u otros, puede definirse como el conjunto sistemático y sistémico de acciones de un actor orientado a resolver o agravar un problema determinado. Según se explica, una buena estrategia debe: ser capaz de alcanzar el objetivo deseado, realizar una buena conexión entre el entorno y los recursos de una organización y competencia; debe ser factible y apropiada, ser capaz de proporcionar a la organización una ventaja competitiva; debería ser única y sostenible en el tiempo, ser dinámico, flexible y capaz de adaptarse a las situaciones cambiantes.

2.2.4. Planeación Estratégica

La planificación estratégica involucra la misión y visión que posee la organización, y al mismo tiempo, sirve para analizar la situación tanto interna como externa de la misma, para proponer los objetivos gerenciales, siendo utilizado como una herramienta de primer orden en toda empresa u organización; la dirección empresarial y de gerencia debe planificar y coordinar todas las actividades que se desarrollan dentro de las organizaciones para obtener las metas trazadas de una manera satisfactoria. En este sentido, Caldera (2004) señala que:

La planeación estratégica es un conjunto de acciones que deber ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances. (p. 81)

La planeación estratégica por constituirse en diferentes acciones, es cambiante y flexible, cada cierto tiempo deben analizarse las acciones que se plantean, al mismo tiempo hacer los cambios necesarios, si así lo ameritara. Igualmente, es un proceso interactivo que incluye a todos los miembros de la organización, los cuales deben estar comprometidos con ella y motivados en conseguir los objetivos que estas poseen.

Alfred, citado por Caldera (2004), propuso el denominado enfoque de estrategia inicial, la cual define diciendo que es:

La determinación de las metas y objetivos básicos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de los recursos necesarios para lograr dichas metas. El pensamiento estratégico de empresas es la coordinación de mentes creativas dentro de una perspectiva común que le permite a un negocio avanzar hacia el futuro de una manera satisfactoria para todos. Planear es sin duda una de las actividades características del mundo contemporáneo, la cual se vuelve más necesaria ante la creciente interdependencia y rapidez que se observa en el acontecer de los fenómenos económicos, políticos, sociales y tecnológicos (p. 1)

Desde esta perspectiva, toda organización o institución necesita poseer una planeación estratégica que le sirva como una guía para desarrollar y cumplir con los objetivos planteados dentro de la misma; en las funciones que tiene el gerente la planeación es la primera; porque nada debe ser improvisado; por consiguiente, corresponde plantearse unos objetivos bien definidos y los recursos necesarios para ejecutarlos, el gerente involucra de una manera directa a los demás miembros de la organización con el propósito de que exista un compromiso de todos y que cada quien ponga al servicio de la organización las capacidades y fortalezas que posee en función de un equipo de trabajo que vaya dirigido hacia el alto desempeño.

Para Serna (2008), la planificación estratégica requiere un proceso mediante el cual quienes tomen las decisiones en la organización obtengan, procesen y analicen

información pertinente con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la organización hacia el futuro. En este orden de ideas, este autor plantea que existen una serie de componentes indispensables dentro de toda planeación estratégica, para que la misma proporcione los resultados esperados y la consecución de los objetivos; estos son los siguientes:

1. Los estrategas: se define como estrategas aquellas personas o funcionarios ubicados en la alta dirección de la empresa (miembros de la junta directiva, el presidente o gerente y los vicepresidentes) a quienes corresponde la definición de los objetivos y políticas de la organización. Sin embargo, también se consideran estrategas a todas las personas o todos los funcionarios de una organización que tienen capacidad de tomar decisiones relacionadas con el desempeño presente o futuro de la organización. Tal es el caso de gerentes de áreas, directores y jefes de departamentos, quienes cada vez tienen más participación en las decisiones.

2. El direccionamiento estratégico: El direccionamiento estratégico lo integran los principios corporativos, la misión y visión de la organización, que le permiten crecer siempre y cuando para su formulación haya total participación de sus empleados, ya que de esta forma ellos pueden identificarse y hacer suyos los objetivos organizacionales.

2.1. Principios corporativos: un principio de planeación estratégica se inicia por identificar y definir los principios de la organización. Los principios corporativos son los valores, creencias y normas que regulan la vida de una organización, éstos definen aspectos importantes para la organización y que deben ser compartidos por todos.

2.2. La misión: la misión es la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos y el talento humano que soporta el logro de sus propósitos.

2.3. La visión: la visión corporativa es un conjunto de ideas generales, alguna de ellas abstractas, que proveen el marco de lo que una organización es y lo que quiere ser en un futuro. La visión no se expresa en términos numéricos, la define la alta dirección de la compañía, debe ser amplia e inspiradora, conocida por todos e integrar al equipo gerencial a su alrededor. Requiere líderes para su definición y para su cabal realización.

3. Diagnóstico estratégico: el diagnóstico estratégico incluye la auditoría del entorno, de la competencia, de la cultura corporativa y de las fortalezas y debilidades internas. Como estrategia indispensable para obtener y procesar información sobre el entorno, con el fin de identificar allí oportunidades y amenazas, así como sobre las condiciones internas como las fortalezas y debilidades de la organización. En este sentido, el análisis de oportunidades y amenazas conduce al análisis DOFA; por tanto, un diagnóstico estratégico incluye la auditoría del entorno, de la competencia, de la cultura corporativa y de las fortalezas y debilidades internas.

4. Formulación estratégica: las opciones estratégicas deben convertirse en planes de acción concreto, con definición de responsables. Por ello es indispensable proyectar en el tiempo cada uno de los proyectos estratégicos, definir los objetivos y las estrategias de cada área funcional dentro de estos proyectos, así como diseñar planes de acciones concretos. Los proyectos estratégicos y los planes de acción deben reflejarse en el presupuesto estratégico, en el cual, en definitiva es el verdadero plan estratégico. El presupuesto estratégico debe ejecutarse dentro de las normas de la institución. Además deberá monitorearse y auditarse la ejecución del plan.

5. Índices de gestión: el desempeño de la organización deben monitorearse y auditarse. Para ello con base en los objetivos, en los planes de acción y en los presupuestos estratégicos, se definirán unos índices que permitirán medir el desempeño de la organización. Esta medición se realizará en forma periódica, de manera que retroalimente oportunamente el proceso de planeación estratégica, y puedan introducirse ajustes o modificaciones que la situación requiera.

Se insiste entonces, que la planeación estratégica es una herramienta gerencial que toda organización educativa debe aplicar, con la intención de alcanzar las metas y objetivos que se plantean en la misión y la visión de la institución, se debe tomar en cuenta el recurso humano, financiero, técnico, entre otros; y buscar que se involucren todas las personas que integran la institución para así alcanzar el éxito de lo que se planifica. Se hace necesario que la alta dirección ponga en práctica de una manera cabal los componentes que toda planeación estratégica debe poseer, para que sea eficiente el plan estratégico a desarrollar y de igual manera, estudiar los factores interno y externo de la organización donde se lleve a cabo dicho plan.

2.2.5. Plan Estratégico Comunicacional Dirigido a Trabajadores Migrantes

De acuerdo a lo que considera Nieves (2014), se entiende por estrategia de comunicación al proceso participativo para una organización, que requiere de una adecuada planificación, dirigida a trazar una línea de propósitos con el fin de determinar cómo se pretende lograr los objetivos a corto y largo plazo. Para los fines de una comunicación eficaz, se deberán conocer las fortalezas y debilidades del ambiente interno de la organización, los medios y recursos disponibles y las exigencias del público externo. Al plantearse los objetivos y la trayectoria a seguir se diseñará el plan estratégico correspondiente.

Con la base de las consideraciones expresadas en el párrafo anterior, esta investigación propone un plan de estrategias para la información y comunicación que orienten la acción del trabajador migrante a facilitar su integración y ubicar según las leyes venezolanas, su estatus laboral. En ese sentido, al hablar de planificación estratégica, se atiende el punto de vista de Fernández (2004), para quien un plan estratégico es un conjunto de acciones programadas para conseguir un objetivo a plazo fijo. Dichas acciones llamadas estratégicas tienen que ser tan flexibles, porque si el entorno en que se están aplicando cambia, dichas acciones también pueden ser cambiadas. También en referencia de David (2003), se acepta que la planificación

estratégica es un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización.

Las concepciones aportadas por los autores señalados, pone de manifiesto acciones distintivas para realizar la planificación estratégica, como son las de establecer los objetivos, estrategias y la misión en el momento actual, expresados en el planteamiento del problema evidenciado; en realizar investigaciones externas e internas con el objeto de identificar amenazas y oportunidades, en el presente caso a través de un cuestionario para la obtención de datos; llevar a cabo análisis de formulación de estrategias con el objeto de generar y evaluar alternativas factibles, mediante el análisis de los resultados de una encuesta ya aplicada; fijar la misión, objetivos, estrategias, metas y políticas, asignar recursos, medir los resultados y tomar las medidas correctivas del caso.

Estos elementos, de manera general se incorporan al plan estratégico formulado en los objetivos de la presente investigación, el cual tiene como finalidad ayudar al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes en Venezuela, específicamente en el Estado Carabobo, a través de un mejor conocimiento de sus derechos y deberes, especialmente en materia laboral, a través de las siguientes acciones:

- Generar nuevas prácticas institucionales que mejoren la calidad de la atención ofrecida por los entes públicos hacia la población de trabajadores migrantes establecida en el Estado.
- Sensibilizar a distintos sujetos de la sociedad en el conocimiento de los derechos y deberes de dicha población para que no se reproduzcan esquemas de explotación, ni prácticas migratorias ilegales y se facilite su integración social en el país.
- Favorecer la estructura organizacional y funcional de los Centros de

Encuentro para la Educación y el Trabajo, del Ministerio del Trabajo para que puedan cumplir una adecuada Gestión Migratoria-laboral.

Dentro de las razones planteadas para la implementación de ese plan se tienen las siguientes:

- Necesidad de informar y sensibilizar sobre los deberes y derechos que poseen los trabajadores migrantes en el marco de su protección, orientado a los trabajadores migrantes y los servidores públicos relacionados con la atención de la población migrante, a las instituciones de gobierno y a la sociedad.
- Fortalecer la visión de corresponsabilidad entre el Estado venezolano, los países de origen de la población migrante, los organismos internacionales y los propios migrantes, respecto a la garantía de sus deberes y derechos.
- Generar y consolidar conceptos y valores derivados del marco constitucional y la nueva visión de país, vinculándolos al trabajador migrante, como: respeto, equidad, dignidad, corresponsabilidad, desarrollo endógeno, entre otros.
- Destacar la corresponsabilidad gubernamental, social e individual que compromete al país que reconoce al migrante, así como su valor y aporte en el desarrollo endógeno de la nación.

A los efectos del estudio que se ocupa, se tiene como ambiente organizacional la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, de Valencia Estado Carabobo, apoyado con la asistencia de configuraciones profesionales en la adopción de actividades innovadoras de comunicación hacia la población migrante, por lo que la planificación estratégica aquí presenta formas y finalidades cónsonas con la misión de la organización.

2.2.6. Gestión Migratoria-Laboral de las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo

Serían todas las funciones y servicios que debe ofrecer las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo a los trabajadores migrante, no conformándose con la difusión e información de deberes y derechos en el país de estos migrantes sino además llevar un registro y control de los migrantes ubicados en la región, para así tener una visión clara de la situación y a partir de allí hacer las propuestas o adoptar las políticas acordes con las necesidades reales, no sólo de los migrantes, sino del mercado laboral de la región y con ello contribuir de manera más cónsona con el desarrollo productivo de la región y por ende del país. En la actualidad el Ministerio del Trabajo tiene competencia en materia de migraciones laborales a través de la Dirección de Migraciones Laborales adscrita a la Dirección de Empleo, la cual tiene la potestad de otorgar el ☐ Permiso Laboral para Trabajadores Extranjeros, tomando en consideración las siguientes categorías.

- Por Contratación Directa de Profesionales, Técnicos y mano de Obra calificada.
- Por Transferencia de Personal Calificado.
- Por Instalación de Maquinarias.
- Por Asesoría Técnica e Instituciones Públicas.
- Por Contratación de tripulaciones marítimas y aéreas.
- Por Renovaciones de Permiso Laboral.
- Por Autorización Laboral por Vía de Excepción.
- Para Supervisiones In Situ a las Empresas Contratantes de Trabajadores extranjeros.

Tal como se ha visto, Es preciso que gubernamentalmente en Venezuela se fortalezca la promoción y la educación para la gestión al trabajo del migrante, tal como se encuentra establecido en la Ley de Migrantes, que favorece una visión integral de la Gestión Migratoria-Laboral de las Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo, entendiéndose el interés tanto del Estado como de las personas

migrantes hacia Venezuela que resulta de la administración de un elemento común: la protección de la persona y de sus derechos fundamentales, nacionales e internacionales. Por esta razón, se requiere indiscutiblemente se refuerce la participación institucional de los entes, instituciones u organismos rectores y diseñadores de las políticas para el trabajo y migratorias a nivel nacional, en cumplimiento con la legislación vigente, así como una conexión entre las políticas públicas con todas las instituciones del Estado y con los programas de gestión laboral para los migrantes.

2.3. Bases Legales

Dentro de las bases legales que fundamentan la presente investigación y que conforman el ordenamiento jurídico y que regulan directamente o indirectamente la dinámica de las migraciones internacionales hacia y desde Venezuela (inclusive las laborales), se pueden mencionar las siguientes:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- Resolución Conjunta sobre Normas de Expedición de Visados (2000).
- Ley de Extranjería y Migración (2004).
- Decreto Nro. 2.823 (2004) sobre la Regularización y Naturalización de las y los Extranjeros que se encuentran en territorio nacional.
- Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2013).
- Decreto Nro. 2.085 (2014). Sobre las Zonas de Seguridad Fronteriza.
- Ley del Plan de la Patria (2014).

Esta disposición legal está vinculada con la presente investigación, específicamente con el Objetivo Histórico Quinto, el cual reza lo siguiente: “..... Contribuir con la Preservación de la Vida en el Planeta y la Salvación de la Especie Humana.....”

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

De igual manera, se tiene un marco jurídico multilateral, donde se destacan los convenios suscritos dentro del Mercado Común del Sur (Mercosur), específicamente los vinculados al Mercosur Socio-Laboral, de los cuales en Venezuela se obtendría beneficios concretos al ser miembros plenos de dicho mecanismo de integración y lo suscrito en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), (1975), según los Acuerdos 97 y 143 con toda su amplia gama de normativas vinculadas a la materia de migrantes laborales.

Por otra parte, se señalan bases legales relacionadas con los acuerdos dentro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), donde se destacan la aprobación del Proyecto de Ley de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, suscrita por la República Bolivariana de Venezuela el 4 de octubre de 2011. La adhesión de la misma por parte Venezuela implica la aplicación del principio de progresividad de los derechos humanos, los cuales se aplicarían sin discriminación, tanto a nacionales como a extranjeros, en el territorio nacional.

También, de todas estas regulaciones destaca contenida en la Ley de Extranjería y Migración, anteriormente mencionada, de la cual señalan los siguientes aspectos:

(Artículo. 1) Objeto: “Esta ley tiene por objeto regular el movimiento migratorio, referente a la admisión, ingreso, permanencia, registro, salida y reingreso, de los extranjeros y extranjeras en el territorio de la República, así como sus derechos y obligaciones, con la finalidad de facilitar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias que en materia migratoria dicte el Ejecutivo Nacional.

(Artículo. 5) Autoridad Competente: Ministerio con competencia en extranjería y migración, Ministerio con competencia en las áreas de relaciones

exteriores, defensa y del Trabajo.

(Artículo. 16) Autorización Laboral: Todas aquellas personas que en virtud de un contrato de trabajo deban ingresar al territorio de la República, obtendrán la autorización laboral por parte del Ministerio con competencia en el área del trabajo. La tramitación para la obtención de la correspondiente autorización deberá efectuarla el extranjero (a) a través de su contratante en el territorio de la República.

(Artículo. 18) Procedimientos para la Contratación de Trabajadores Extranjeros: Los ministerios con competencia en materia agrícola, laboral, de la producción y el comercio, dictarán resolución conjunta sobre los procedimientos

(Artículo. 19) Contratación por Empresas del Estado: Los trabajadores extranjeros (as) que aspiren a ser contratados por empresas pertenecientes a los Poderes Públicos Nacional, Estatal y Municipal, deberán obtener la correspondiente autorización laboral.

(Artículo. 20) Duración del Visado: El visado que autorice la permanencia en el territorio de la República de los extranjeros (as), tendrá la misma duración que la autorización laboral y será renovado siempre que subsistan las mismas circunstancias que determinaron su otorgamiento. De esta manera, se establece el deber del Estado venezolano en proteger con especial énfasis a los trabajadores migratorios y sus familiares, garantizando la no discriminación en trato concedido y garantizar sus derechos humanos de acuerdo a las leyes. De aquí, por lo establecido en estos artículos, que parten de principios constitucionales y conformes con los acuerdos internacionales suscritos por la República Bolivariana de Venezuela, se tiene el punto de partida y soporte legal de la investigación.

2.4. Sistemas de Variables

Según Arias (2006), una variable "...es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación" (p. 57).

En el mismo orden, Palella y Martins (2010), expresan que:

Las variables son elementos o factores que pueden ser clasificados en una o más categorías. Es posible medirlas o cuantificarlas, según sus propiedades o características...Una variable presenta un grado de abstracción que impide utilizarla como tal en la investigación, por lo tanto hay que operacionalizarla. (p.73).

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2006), define una variable, como la “propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse”, (p.144). Estas definiciones dan a entender que las variables reflejan distintas manifestaciones del proceso de la investigación y corresponden al fundamento del trabajo de investigación, por lo que se identifican, clasifican y definen conceptual y operacionalmente.

En cuanto a la definición operacional de la variable, se admite la posición de Kerlinger (2002) cuando afirma que la variable aporta el significado a un constructo, para lo cual se especifican las operaciones necesarias para medir o manipular esa variable. Además, en lo que corresponde a la operacionalización o definición operacional de las variables, según lo expresa la Universidad Santa María (USM) (2005), ésta “representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, y de ser necesario subindicadores” (p. 36). Para la definición de las variables en estudio se identifican las mismas mediante la presentación de las dimensiones e indicadores, por lo cual a continuación se muestra el cuadro de la operacionalización de las variables.

Al interpretar las definiciones anteriormente citadas, se establece las relaciones con los objetivos planteados que se desea investigar, se relacionan también las dimensiones e indicadores en las cuales ha sido desglosada cada variable. Por eso, en el caso del presente estudio, la operacionalización de las variables, con sus dimensiones e indicadores, se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1**Operacionalización de las Variables**

Diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Nivel de conocimiento que tienen los trabajadores, sobre los Deberes y Derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional.	Vinculación con otros actores sociales. Exigencias Legales.	Sede Comunicación Difusión Aportes Legales	1 2 3 4
Acciones previstas para difundir en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, la información relativa a los deberes y derechos que tienen los trabajadores migrantes según el ordenamiento jurídico nacional.	Gestiones de comunicación e información.	Instituciones Información Beneficios	5 6 7
Estrategias de información y Comunicación, que posibiliten que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo lleve a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.	Estrategias de comunicación e información de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo	Orientación Asistencia Utilidad	8 9 10

Fuente: El Autor. 2014.

2.5. Definición de Términos Básicos

Agencia de Empleos o Centro de Encuentro para la Educación y el Trabajo:

Constituye un espacio de encuentro dialogo, comunicación y articulaciones entre las instituciones y misiones del Estado, con competencia en materia educativa y de trabajo, las entidades de trabajo, las organizaciones sociales, laborales y del poder popular, para identificar y coordinar oportunidades para la formación integral e inclusión socio productiva y laboral de las trabajadoras y los trabajadores, en el marco del modelo productivo socialista.

Comunicación: Es el proceso de transmitir mensajes y compartir significados por medio de símbolos con un receptor o un auditorium.

Derecho a la información: Consiste en la capacidad de investigar, almacenar y buscar información para transmitirla a la sociedad.

Derechos Humanos: Derechos que se adquieren por el simple hecho de ser personas, teniendo como base fundamental la igualdad, universalidad y sobre todo que son inalienables, por lo tanto son aplicables en cualquier parte del mundo.

Globalización: Consiste en un proceso de integración de las diversas sociedades internacionales en un único mercado mundial.

Indocumentado: Concepto que hace referencia a las personas que carecen de documentación para identificarse en cualquier lugar. Al igual, existe el término de ilegal utilizado para designar a alguien o algo que violenta el marco regulatorio de un país.

Información: Es un conjunto de mecanismos que permite al individuo retomar los datos de su ambiente y estructurarlos de una manera adecuada de modo que le sirvan como probable guía de su acción.

Marco Jurídico: Normas y derechos legales individuales o colectivos como reglas de comportamiento social, las cuales tienen la característica de ser coercitivas y que regulan la convivencia del grupo social con un carácter bilateral y obligatorio por parte de los estados.

Migraciones: Conjunto de movimientos o desplazamientos de los seres humanos sobre la superficie terrestre.

Trabajo: Actividad que requiere un esfuerzo físico o intelectual. Actividad que realiza una persona de manera continuada para ganar dinero.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo, se describe los diferentes aspectos que definen la metodología empleada en la presente investigación, en cuanto al diseño de la investigación, tipo de la investigación, nivel de la investigación, modalidad, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación, validez, confiabilidad y técnica de análisis de datos.

3.1. Diseño de Investigación

La presente investigación que tiene por objetivo diseñar un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo, de acuerdo a su diseño es no experimental. Según lo sustentan Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la investigación no experimental consiste en observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlo”. (p.183).

En este sentido, en una investigación no experimental el investigador no establecerá cambios de tipo experimental para expresar diferentes tipos de resultantes así como de consecuencias.

Por otra parte, con relación a los objetivos previstos, el diseño de investigación utilizado se clasifica como no experimental, ya que las variables así como sus dimensiones e indicadores, fueron analizados en su estado natural, sin la intervención del investigador y sin cambiar las condiciones y características de los sujetos en estudio, de manera individual y específica.

3.2. Tipo de Investigación

Según Palella y Martins (2010), “El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general de estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios”. (p. 88).

Los autores antes citados coinciden en que la investigación de campo corresponde a un estudio de los fenómenos sociales en su ambiente natural sin que el investigador manipule las variables logrando así mantener el ambiente original en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho.

Además, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2012), define la investigación de campo como aquella en que "... los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad por el propio investigador; en este sentido se trata de investigación a partir de datos originales o primarios" (p. 5).

Con base a las definiciones anteriores este estudio es de campo, ya que los datos serán obtenidos directamente en la institución pública objeto de estudio, donde se recolectaron mediante un instrumento que se aplicó directamente en la realidad donde se dio el fenómeno estudiado.

3.3. Nivel de la Investigación

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, se puede clasificar de tipo descriptiva, tal y como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2006) “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 28). Es decir, que para esta investigación, estudia y describe la situación actual describiendo las características que se presentan en cuanto a la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo, tal como lo plantea el objetivo general de la investigación.

También Sabino (2002) reseña que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos de acuerdo a criterios sistemáticos para poner de manifiesto su comportamiento, no se ocupa de la verificación de hipótesis, sino de la descripción del hecho a partir de un criterio o de una teoría previamente definida. Por consiguiente, la presente investigación es de nivel descriptivo.

3.4. Modalidad de la Investigación

La presente investigación, se enmarcó dentro de la modalidad de un Proyecto Factible, el cual según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), corresponde a la “elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p. 21).

Se trata de un proyecto factible, porque se plantea la propuesta de diseñar estrategias de información y comunicación, que posibiliten que la Agencia de Empleos, dependiente del Ministerio del Trabajo, lleve a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.

3.5. Población

Chávez (2004) define el concepto de población de una investigación como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 162).

Para este estudio la población estuvo conformada por doscientos (200) migrantes laborales residenciados en el Estado Carabobo y que están inscritos en la Agencia de Empleos del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Se define como Trabajadores Migrantes a todos aquellos extranjeros que

ingresaron legalmente al país y que desarrollan alguna actividad productiva, de investigación, académica, de asesoría o asistencia técnica, bien sea en empresas públicas, privadas, o por cuenta propia.

3.6. Muestra

En cuanto a la muestra, Méndez (2001) señala que, “comprende el estudio de una parte de los elementos de una población” (p.181). De acuerdo a lo anterior, se considera conveniente estudiar la población completa, debido a que la misma es de una cantidad relativamente pequeña, de tal manera que la muestra es de carácter censal, la cual según Bisquerra, (2007), “se utiliza cuando la población es restringida o cuando la intención del investigador así lo exige” (p. 73), de acuerdo a los objetivos planteados y a la realidad. Por lo tanto la muestra quedó conformada por los doscientos (200) migrantes laborales residentes en el estado Carabobo, según información del Ministerio del Trabajo de esa entidad.

3.7. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Para la obtención de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La encuesta es definida por la Universidad Experimental Libertador (2004) como “Un sistema de recogida de datos, obteniéndolos de los sujetos en forma escrita” (p. 218), y según Baravesco (2001), el cuestionario es el instrumento que más contiene detalles del problema que se investiga, sus variables, dimensiones, indicadores, e ítems.

Este cuestionario estuvo estructurado por diez (10) ítems de respuestas cerradas tipo dicotómicas (SI-NO) y se consideraron en su conformación los objetivos, las variables en estudio, sus dimensiones e indicadores, además se expresaron las preguntas de dicho cuestionario en un lenguaje sencillo.

3.8. Validez del Instrumento

La validez del instrumento se obtuvo mediante el juicio de expertos. Tal como lo plantea Duverger (1999), esta técnica consiste en seleccionar un grupo de especialistas del área para que estudien y analicen el instrumento y establezcan criterios en cuanto al cumplimiento de las condiciones necesarias para recabar la información.

Luego de haber realizado las observaciones correspondientes, el panel de 03 expertos determinó que el instrumento es válido para medir las variables en estudio.

3.9. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se refiere a la consistencia o estabilidad de la información recolectada, tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2006), un instrumento de recolección de datos “debe ser confiable para medir las variables, y ésta confiabilidad se calculará a través de fórmulas” (p. 89); es decir, la confiabilidad corresponde a la capacidad del instrumento para arrojar los mismos resultados en diferentes aplicaciones.

Para verificar la confiabilidad del instrumento en forma definitiva, se procedió a aplicar a un grupo de veinte (20) Trabajadores Migrantes con semejantes características a los sujetos de la muestra, una prueba piloto, igual al cuestionario elaborado para la adquisición de la información. Con estos resultados se realizó el cálculo del coeficiente de confiabilidad, con la técnica denominada Kuder Richarson (KR-20) por poseer el instrumento items con alternativas dicotómicas, la cual su matriz de datos arrojó un resultado de 0,72 y se aplicó la tabla de referencia para establecer el nivel de confiabilidad presentada por Pinto y Pernalette (2003), por la que ese resultado fue calificado como Confiable. Las fórmulas aplicadas para la confiabilidad fueron las siguientes:

$$r_u = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{st^2 - \sum p \cdot q}{st^2}$$

Donde:

r = Coeficiente de confiabilidad de Kuder Richarson.

K = Número de Items del Instrumento.

$St2$ = Varianza total del instrumento.

$\sum p \cdot Q$ = Sumatoria del producto de las desviaciones de las variables.

3.10. Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de datos es el punto que describe las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos que se obtuvieron: Clasificación, registro, tabulación y codificación.

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para el tratamiento estadístico de los datos. Al respecto Portus (2001), afirma que “la estadística descriptiva o deductiva es el método para obtener, de un conjunto de datos, conclusiones sobre los mismos sin que sobrepasen el conjunto de conocimientos que proporcionan esos datos” (p.3).

Para la representación de los datos, se utilizó como técnica de análisis el gráfico de barras. Son barras o rectángulos que se trazan en forma vertical u horizontal. En su construcción se aplicó a datos, donde se reflejan los resultados por categorías, en este caso la altura de la barra determina con que frecuencia se observa una categoría en particular. (Arias, 2006)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos en la investigación mediante la aplicación de los cuestionarios aplicados a doscientos (200) trabajadores migrantes, asistidos por la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia estado Carabobo. En el mismo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información, los cuales son expuestos siguiendo para ello el orden de presentación de las variables, dimensiones e indicadores.

Para la recolección de la información, se seleccionaron sujetos típicos, pero representativos de la población. Tales datos se presentan en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras para su respectivo análisis. El análisis se realizó interpretando todas las respuestas obtenidas presentadas por dimensión, indicador e ítem, los mismos son expuestos siguiendo el orden de presentación de las variables, sus dimensiones e indicadores. Se procedió a analizar los resultados a través de la estadística descriptiva, la cual consiste en el cálculo porcentual de cada una de las frecuencias de las respuestas obtenidas y definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como “el resumen de las características del cómputo de los datos” (p. 137) y luego representados en gráficos. Adicionalmente, se hacen acotaciones obtenidas en los comentarios de los instrumentos y de la observación, que coadyuvaron en el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos propuestos inicialmente. Cabe destacar, que el instrumento de recolección de datos estuvo constituido por diez (10) ítem, con respuestas cerradas SI-NO, cuestionario que se muestra en el anexo respectivo .

Item 1. ¿Conoce la dirección o el número de teléfono de la Oficina de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicada en Valencia, estado Carabobo?

Tabla 2. Indicador: Sede

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	128	64%
NO	72	36%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

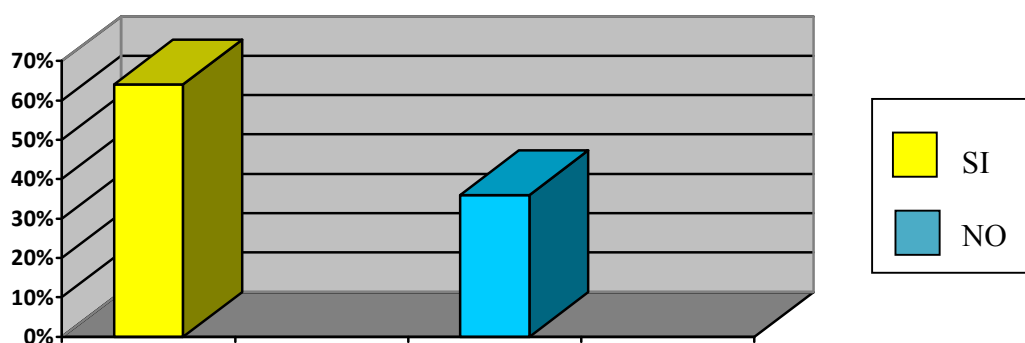


Gráfico N° 1. Sede. Aular. (2014)

En la Tabla 2 y Gráfico 1, correspondiente al ítem 1 que pregunta: ¿Conoce la dirección o el número de teléfono de la Oficina de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicada en Valencia, estado Carabobo?, los resultados obtenidos revelan que aproximadamente dos (02) de cada tres (03) personas encuestadas respondieron afirmativamente. Estos resultados permiten comentar que existe un porcentaje (36%) de los inmigrantes laborales residentes o relacionados en la ciudad de Valencia que desconocen la ubicación del organismo oficial al cual asistir para informarse o recibir ayuda social y legal en sus condiciones de inmigrantes para recibir asesoría en materia de inserción socio-laboral.

Item 2. ¿Alguna vez se ha entrevistado con algún funcionario o funcionaria que labora en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicado en Valencia, estado Carabobo?

Tabla 3. Indicador: Comunicación

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	96	48%
NO	104	52%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

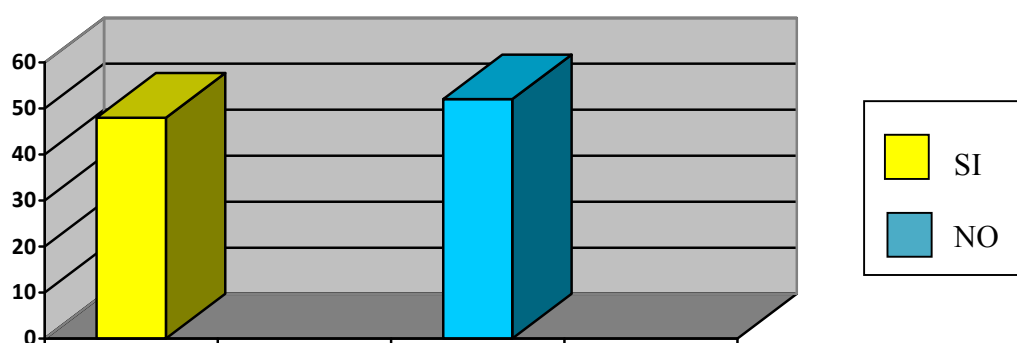


Gráfico N° 2. Comunicación. Aular. (2014)

Con referencia al indicador Comunicación, de acuerdo al ítem 2, se obtuvo 48% para la opción SI, y 52% para la alternativa NO. Se aprecia una pequeña diferencia para igualar las respuestas al 50% de la muestra. Esto permite inferir que ese porcentaje del 52% de respuestas negativas es relativamente alto, que corresponde a trabajadores migrantes que no han tenido comunicación con algún funcionario de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, lo que al mismo tiempo sugiere que se deben programar y ejecutar acciones para promover prácticas comunicacionales efectivas con los trabajadores migrantes.

Item 3. ¿Alguien le informó sobre la existencia o servicios que presta la Agencia de Empleos dependiente del Ministerio del Trabajo ubicado en Valencia, estado Carabobo?

Tabla 4. Indicador: Difusión

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	134	67%
NO	66	33%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

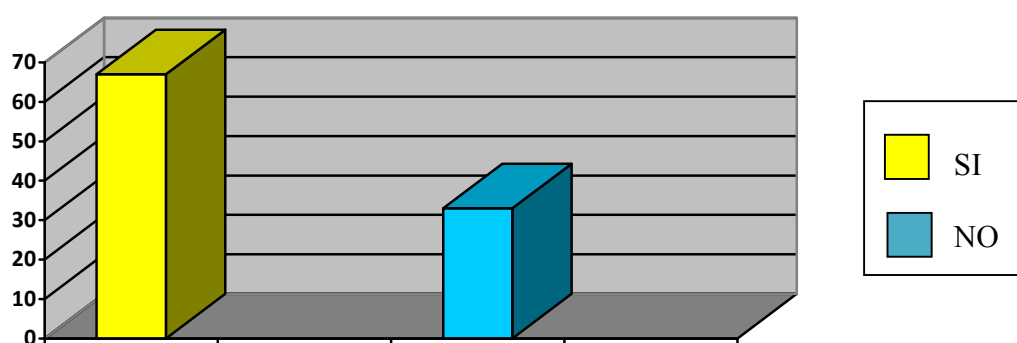


Gráfico N° 3. Difusión. Aular. (2014)

La tabla 4 presenta los resultados con relación al ítem 3, indicador: Difusión. Se muestra que un porcentaje de 67% optó por la respuesta SI y 33% restante, contestó NO. Estos resultados demuestran que, según los trabajadores migrantes encuestados, recibieron información sobre la existencia de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, a través de terceras personas, lo que al mismo tiempo evidencia que hace falta mayor difusión de la existencia de esta Agencia, por parte de entes pertenecientes al Ministerio del Trabajo, de la Agencia de Empleos o del mismo Estado venezolano.

Item 4. ¿Conoce usted algunos deberes y derechos contemplados en leyes venezolanas que tienen los trabajadores migrantes para favorecer la gestión migratoria?

Tabla 5. Indicador: Aportes Legales

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	64	32%
NO	136	68%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

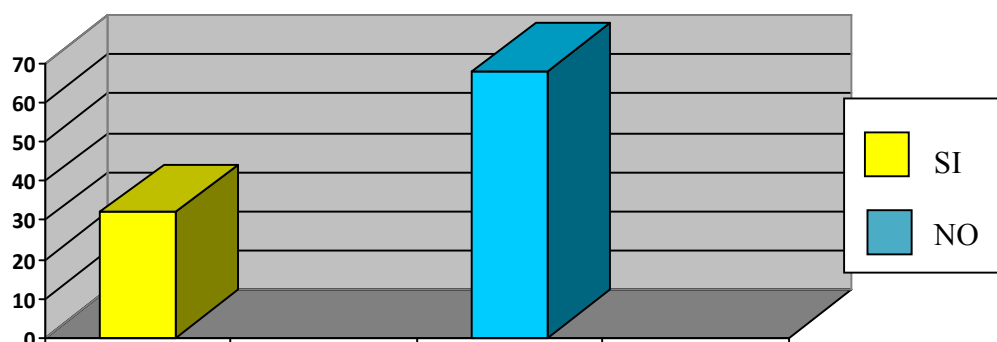


Gráfico N° 4. Aportes Legales. Aular. (2014)

Con relación a los datos obtenidos en la pregunta: ¿Conoce usted algunos deberes y derechos contemplados en leyes venezolanas que tienen los trabajadores migrantes para favorecer la gestión migratoria?, que corresponde a uno de los ítems de mayor interés a los fines de la presente investigación, Aportes Legales; apenas 32% contestaron afirmativamente. Se puede evidenciar que existe un alto porcentaje de trabajadores migrantes que no conocen sobre sus deberes y derechos contemplados en leyes venezolanas, razón que justifica instruir a los trabajadores migrantes, sobre los Deberes y Derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional.

Item 5. ¿Conoce usted otras instituciones que velen por el derecho de los migrantes?

Tabla 6. Indicador: Instituciones

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	42	21%
NO	158	79%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

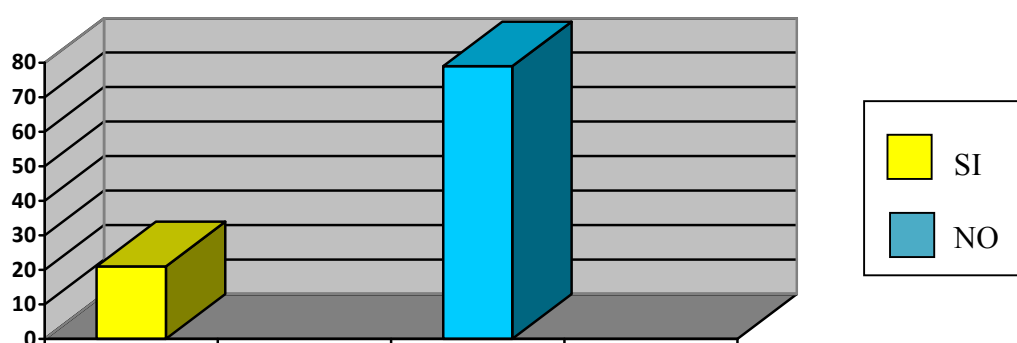


Gráfico N° 5. Instituciones. Aular. (2014)

En atención a los datos obtenidos y mostrados en la tabla 6 y gráfico 5, respecto al ítem 5 que pregunta ¿conoce usted otras instituciones que velen por el derecho de los migrantes?, se obtuvo como respuesta significativa que solamente 21% de los encuestados opinaron que SI; es decir, conocen otras instituciones que velen por el derecho de los migrantes, pero 79% restante no conocen otras instituciones que se ocupen de estos casos. Este alto porcentaje de respuestas negativas es preocupante a los fines de que los interesados consigan apoyo para establecer la inserción social y laboral del trabajador migrante con derechos y deberes que contribuyan al progreso del país, tales como los procedimientos para la contratación de trabajadores extranjeros, autorización laboral, duración del visado.

Item 6. ¿Considera necesario que exista más información sobre el tema de la gestión migratoria laboral?

Tabla 7. Indicador: Información

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	175	87,5%
NO	25	12,5%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

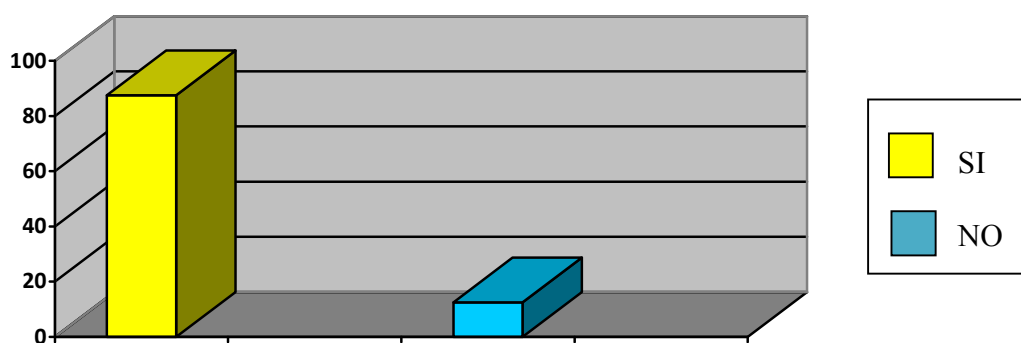


Gráfico N° 6. Información. Aular. (2014)

En función a los resultados presentados en la tabla 7, gráfico 6, se tiene que para el ítem 6, 87,5% escogió la respuesta SI, y 12,5% seleccionó la opción NO. Estos datos reflejan que existe un alto porcentaje de los encuestados que opinan que es necesario que exista más información sobre el tema de la gestión migratoria laboral. De estos resultados se puede inferir que por la necesidad de posibilitar que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo lleve a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral, se debe dar mayor información a los interesados en sus servicios. Los resultados de este ítem coinciden con los obtenidos en el ítem 3, correspondiente al indicador Difusión.

Item 7. ¿La Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo la ha prestado algún beneficio?

Tabla 8. Indicador: Beneficios

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	126	63%
NO	74	37%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

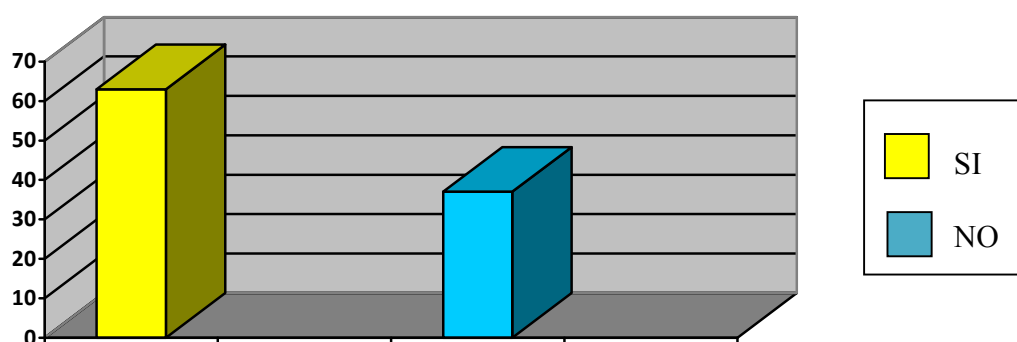


Gráfico N° 7. Beneficios. Aular. (2014)

Al formular la pregunta del ítem 7: ¿La Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo le ha prestado algún beneficio? los datos de la Tabla 8 y representados en el gráfico 7, muestran que 63% de los trabajadores migrantes encuestados afirman que sí han recibido beneficios de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, ubicada en Valencia, estado Carabobo, pero 37% no han obtenido beneficios. Se puede inferir que esa cantidad del 37% de encuestados desconocen la existencia de la Oficina del Centro de Encuentro para la Educación y el Trabajo, no han acudido a ella o no han necesitado de sus asesorías y servicios, sin embargo es importante prever que estén informados.

Item 8. En su opinión ¿Cree que el Estado venezolano ha impulsado programas de información en beneficio para los migrantes?

Tabla 9. Indicador: Orientación

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	62	31%
NO	138	69%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

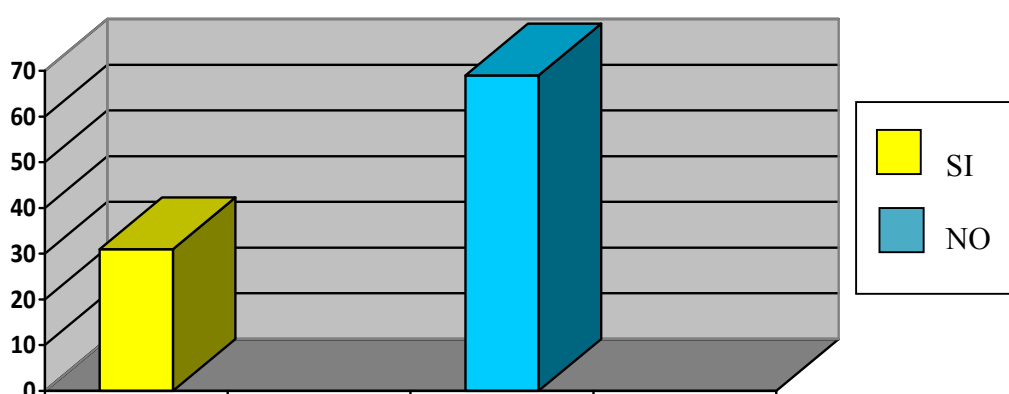


Gráfico N° 8. Orientación. Aular. (2014)

Con respecto al indicador Orientación, relacionado con el ítem 8, que pregunta si cree que el Estado venezolano ha impulsado programas de información en beneficio para los migrantes, los resultados apuntan en 31% hacia las respuestas afirmativas y en 69% para las opciones negativas. De allí se deduce que los trabajadores migrantes desconocen algunos programas de información en beneficio para los migrantes, que son promovidos por el Estado venezolano. Se ratifica la importancia que posee ejecutar actividades comunicacionales para dar a conocer la gestión de las Agencias de Empleos del Ministerio del Trabajo.

Item 9. ¿Considera que la política o atención migratoria es adecuada?

Tabla 10. Indicador: Asistencia

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	83	41,5%
NO	117	58,5%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

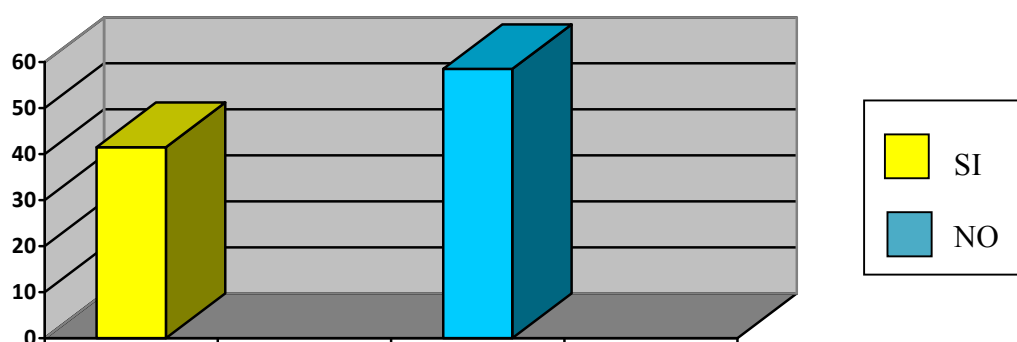


Gráfico N° 9. Asistencia. Aular. (2014)

Con respecto al indicador: Asistencia correspondiente al ítem 9, ¿Considera que la política o atención migratoria es adecuada? los resultados señalan que 41,5% de los encuestados optaron por la alternativa SI y 58,5% eligieron la respuesta NO, es decir, un poco más de la mitad de la muestra encuestada coinciden que el servicio que presta el Estado venezolano para la población migrante no es la más adecuada o eficiente. Es notorio que las instituciones encargadas de la asistencia y atención para la población migrante, necesitan difundir más cuáles son sus objetivos, informar donde pueden acudir los usuarios y los beneficios que presta. También se deja en claro la coincidencia de este ítem, con las respuestas de los ítems 3 y 5 los cuales demuestran la necesidad de suministrar mayor información por parte de los organismos encargados de la atención a los trabajadores migrantes.

Item 10. ¿Cree que la divulgación de los derechos del inmigrante es importante para favorecer la gestión migratoria laboral?

Tabla 11. Indicador: Utilidad

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	171	85,5%
NO	29	14,5%
TOTAL	200	100%

Fuente: Aular. (2014)

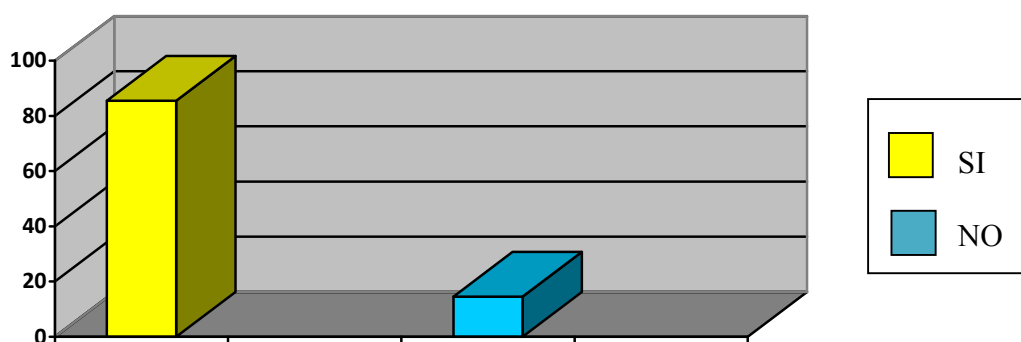


Gráfico N°10. Utilidad. Aular. (2014)

Para el ítem 10: ¿Cree que la divulgación de los derechos del inmigrante es importante para favorecer la gestión migratoria laboral? respecto al indicador Utilidad, el cual busca determinar el beneficio que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo pueda prestar, los resultados obtenidos muestran lo siguiente: 85,5 % de los encuestados opinó que Sí es importante, mientras que solamente 14,5 estimó que no es importante la divulgación de esos derechos. Se aprecia claramente que una gran mayoría manifiesta una opinión satisfactoria en cuanto a divulgar aspectos legales para el trabajador migrante, cuestión que demuestra la relevancia que posee la Agencia de Empleos del Ministerio de Trabajo.

Al finalizar la presentación del análisis de los resultado obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra del estudio, se verificaron los hallazgos de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que caracterizan la situación de la gestión Migratoria-Laboral en la Agencia de Empleo del Ministerio del Trabajo en Valencia estado Carabobo, las cuales permitieron elaborar la siguiente matriz DOFA, para luego identificar las estrategias del plan propuesto.

Identificación de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas, Fortalezas, Debilidades

Fortalezas, Debilidades

Fortalezas (F)	Debilidades (D)
1. Existe personal capacitado en empleo, trabajo y servicios migratorios. 2. La institución posee visión, misión, objetivos y valores institucionales bien definidos. 3. La fundamentación legal está respaldada por las normas jurídicas del Estado. 4. Se atiende de manera efectiva los trámites migratorios a los usuarios que acuden para brindarles un mejor servicio. 5. Fomenta la cultura de legalidad migratoria que propicie un flujo migratorio documentado, ordenado y seguro hacia el país 6. Fortalece los procesos de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción de los migrantes laborales conforme a las disposiciones legales. 7. Implementa el uso de tecnologías de la información y comunicaciones para mejorar la eficiencia de las funciones de la institución.	1. No cuenta con estrategias suficientes para comunicar e informar sobre sus funciones a los trabajadores migrantes. 2. Poca información a los trabajadores migrantes sobre deberes y derechos contemplados en leyes venezolanas para favorecer la gestión migratoria. 3. Falta de motivación para la realización e intercambio de actividades de comunicación e información a la ciudadanía. 4. Inexistencia de proyectos para la integración de la comunidad de trabajadores migrantes a la institución. 5. Existe poca participación de los migrantes laborales a la institución en asuntos importantes que les corresponden. 6. Existe poca integración plena para la implementación del trabajo en equipo.

Oportunidades, Amenazas

Oportunidades (O)	Amenazas (A)
1. La puesta en práctica de acciones o actividades que ayuden a desarrollar las funciones del equipo dentro de la Institución. 2. Aprovechar la experiencia y fortaleza del personal en asuntos legales migratorios. 3. La participación del personal de la Institución en conjunto para fomentar la comunicación e información con los trabajadores migrantes. 4. Buscar la integración Institución – Migrantes – Organismos públicos comunidad a través del trabajo mancomunado para el beneficio de los trabajadores. 5. Aperturar programas para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo.	1. Falta de interés del personal de la Institución debido a deficiencias en la valoración de sus funciones. 2. No aprovechar la experiencia y fortalezas que posee el recurso humano que labora en la Institución. 3. Falta de estímulo para llevar a cabo los proyectos y planes propuestos por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. 4. Incumplimiento de algunas normas o responsabilidades establecidas en la institución. 5. Dar poca información sobre derechos y deberes a los trabajadores migrantes.

Identificación de Estrategias

Estrategias F-O	Estrategias D-O
Elaborar acciones para ser aplicadas por el personal de la Institución que ayuden a desarrollar funciones de equipo (F1, F2, O1) Promover la participación del personal en la información de asuntos legales a los trabajadores migrantes. (F1, F2, O2) Planear actividades para fomentar la información y comunicación de los trabajadores migrantes (F4, F7, O3)	Programar estrategias para la integración del personal al trabajo de equipo y promover la comunicación e información con los trabajadores migrantes. (D1, D3, D6, O3) Planificar sesiones de trabajo para promover la asistencia de migrantes laborales a la Institución (D3, D5, O3) Desarrollar proyectos para la integración de instituciones y organismos públicos para el beneficio de los trabajadores (D4, D5, O4) Ejecutar acciones para informar sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante, (D2, D5, O5)

Estrategias F-A	Estrategias D-A
Programar jornadas de motivación y crecimiento personal para combatir la falta de interés de los funcionarios de la institución en dar mayor valoración a sus atribuciones. (F1, F2, A1, A3, A4) Difundir en los trabajadores migrantes la fundamentación legal que les concierne aprovechando los conocimientos que sobre la materia posee el recurso humano de la Institución (F3, F5,A2) Implementar indicadores para evaluar la información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes (F5, F6, A5)	Facilitar actividades y acciones para difundir la información que posee el recurso humano de la institución (D2, D3, A2) Gestionar y promover la integración de trabajadores migrantes a la Institución. (D4, D5, A3) Programar estrategias para facilitar la información sobre derechos y deberes a los trabajadores migrantes (D2, D4, A5)

CONCLUSIONES

Una vez que se han analizado los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores migrantes residentes en el estado Carabobo, se emiten consideraciones capaces de recoger de forma concisa lo expuesto en los análisis. Es así como se formulan las siguientes conclusiones, en función del cumplimiento de cada uno de los objetivos trazados.

Con respecto al primer objetivo específico, en el cual se plantea diagnosticar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores, sobre los deberes y derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional, se interpretó que un poco más de la mitad de la cantidad de encuestados conocen la ubicación de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo en su localidad donde habita, pero un porcentaje (36%) no sabe en donde queda esa institución. Además, la mayor parte de los trabajadores migrantes (52%) nunca se han entrevistado con algún funcionario de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, y por otra parte, la información que poseen procede de terceras personas. De esto es evidente, que la mayoría de los encuestados desconocen sus deberes y derechos legales en Venezuela.

Por las respuestas a los indicadores de este objetivo, se concluye que los trabajadores migrantes en su mayoría carecen de información acerca de la Agencia de Empleos dependiente del Ministerio del Trabajo.

En relación al segundo objetivo de la investigación, Identificar las acciones previstas para difundir en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, la información relativa a los deberes y derechos que tienen los trabajadores migrantes

según el ordenamiento jurídico nacional, se concluye que para todos los ítems, más de las tres cuartas partes de los encuestados necesitan información sobre instituciones, gestión laboral y beneficios que aporta la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo a los fines de que los interesados conozcan sus deberes y derechos legales, consigan apoyo para la inserción social y laboral, de tal manera que se posibilite una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.

Por último, en cuanto al objetivo que expresa: Diseñar estrategias de información y Comunicación, que posibiliten que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo lleve a cabo una adecuada administración de la gestión migratoria laboral. Se concluye que los migrantes encuestados afirman que el Estado debe promover programas en beneficio para los inmigrantes ya que es importante la divulgación que favorezca la gestión migratoria laboral. Por los datos se verifica que hacen falta formas de comunicación e información dirigidas a los trabajadores migrantes para fortalecer el conocimiento que poseen sobre la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

Por todo lo expuesto en párrafos anteriores, se puede concluir que es necesario que la formulación de políticas migratorias en Venezuela tengan en cuenta que la administración del fenómeno migratorio debe responder a razones de empleo temporal o de residencia permanente, con la finalidad de resolver el profundo impacto que se genera sobre la estructura social de Venezuela como país receptor de trabajadores migrantes.

Aunque el marco jurídico que atañe a la migración laboral se ha enriquecido, adaptándose a las nuevas realidades, presenta el inconveniente que no se difunde, comunica o informa de manera eficiente sobre las instituciones que se ocupan de cumplir, hacer cumplir y salvaguardar los derechos y deberes de los inmigrantes. Por eso se considera necesario hacer correctivos concretos y evitar que los trabajadores migrantes continúen siendo las víctimas de una auténtica emergencia humanitaria, a la que el Estado venezolano debe hacer frente.

RECOMENDACIONES

Con la base de los resultados extraídos de la investigación, se originaron las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al Estado venezolano y al Ministerio del Trabajo, incrementar a través de todos los medios de comunicación social posible, la divulgación de información y políticas públicas que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo esté llevando a cabo, con el fin de crear consciencia en la sociedad nacional e internacional de la importancia que representan los trabajadores migrantes para Venezuela.

El Estado venezolano, a través del Ministerio del Trabajo y la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, debe impulsar las políticas públicas que se pretendan implementar en atención en todos los trabajadores migrantes, con el fin de no excluir ni discriminar, para de esta manera garantizar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas bajo el marco de los principios nacionales e internacionales del derecho.

Igualmente, se recomienda implementar las estrategias adecuadas para promover la información y comunicación dirigidas a los trabajadores migrantes y al personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo para facilitar una adecuada administración de la gestión migratoria laboral.

LA PROPUESTA

PLAN ESTRATÉGICO-COMUNICACIONAL PARA FAVORECER GESTIÓN MIGRATORIA-LABORAL EN LA AGENCIA DE EMPLEOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, VALENCIA, ESTADO CARABOBO

Introducción

Las migraciones han sido y continúan siendo un tema de interés para los Estados, gobiernos y la sociedad en general, pues despierta la atención de sociólogos e investigadores de las diferentes ramas del conocimiento. Venezuela, ha sido tradicionalmente un país abierto a las migraciones. En diferentes momentos de su historia, en el país se promovió la implantación de una legislación amplia sobre la materia. Por ello, estudiar el papel que hoy en día ejercen los órganos del Poder Público venezolano con competencia en materia de migraciones es necesario en el camino de promover la efectiva protección de los Derechos Humanos de los trabajadores migrantes.

Efectivamente, desde el punto de vista nacional, se puede decir que el marco jurídico ha crecido, ajustándose a los nuevos principios y realidades actuales que el país enfrenta. Sin embargo, es importante informar y comunicar sobre la normativa integral que responde a la realidad, que garantice el respeto de los derechos humanos de los trabajadores extranjeros en este país. En torno a este tema, la presente investigación enmarcada en la acción prospectiva de la modalidad proyecto factible, se orientó hacia el diseño de un plan estratégico de información y comunicación dirigidas a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral de las personas

que acuden a la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

La propuesta se fundamenta en las debilidades detectadas en el estudio previo que permitió, mediante la aplicación de un cuestionario, diagnosticar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores migrantes, sobre los deberes y derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional e identificar las acciones previstas para difundir la información relativa a estos deberes y derechos; donde se verificó que hacen falta formas de comunicación e información dirigidas a los trabajadores para fortalecer el conocimiento que poseen sobre la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

En razón de ello, se propone un plan de estrategias dirigido a cumplir de manera efectiva metas para la información y comunicación, que se han de implementar a través de tareas o acciones respaldadas con recursos y en lapsos determinados, que orienten al trabajador migrante hacia su óptima integración y desempeño laboral; definiendo estrategias fundamentados en Ribeiro (2000) cuando pautan que las mismas son “programas generales de acción” (p. 24), es decir, líneas de trabajo previstos fundamentados en actividades que llevan consigo compromisos de énfasis en los recursos, para poner en práctica una misión básica, que para la presente investigación se basan en los procesos de información y comunicacionales efectiva.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar una planeación estratégica que permita favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar a través de una matriz DOFA las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas que puedan colaborar en la construcción de estrategias factibles para favorecer la gestión migratoria laboral de las personas que acuden a la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia estado Carabobo.

Crear estrategias que promuevan la participación del personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo y de los trabajadores migrantes, en la información y comunicación en lo referente a los deberes y derechos que tienen los trabajadores migrantes según el ordenamiento jurídico nacional.

Incentivar el trabajo en equipo y solidario con la planeación de estrategias (talleres, actividades informativas y comunicacionales) que involucren a los miembros de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo.

Justificación

Al ser el derecho de información un derecho humano universalmente reconocido por los organismos internacionales, entre los que se nombra la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional para las Migraciones y Organización de Estados Americanos, entre otros, se considera importante, que las personas en condiciones de sumarse a la población laboral, que por motivos diferentes adoptan la decisión de emigrar, tengan conocimiento de la existencia de sus derechos y deberes de acuerdo al marco jurídico del país donde se encuentran. Por lo tanto, es necesario que esta población se apropie de tales derechos y deberes y les dé vida a través de la práctica y la cultura nacional, para mantener las garantías del Estado de Derecho.

La afirmación expuesta en el párrafo anterior, le da relevancia a la presente propuesta puesto que su aplicación se puede convertir en una herramienta que dé mayor conocimiento y sirva de orientación a los trabajadores que por diversas causas se vean en la necesidad de emigrar. Por consiguiente, los resultados de esta propuesta se justifica porque se busca activar en la práctica si el derecho de información y comunicación es aplicado y conocido por los trabajadores migrantes en Venezuela, ya que éstos son garantías que los asiste en todas partes del mundo, según lo señala el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, emitido por la ONU (1948), la cual establece que:

“Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras ya sea oralmente, por escrito o en forma expresa o artística o por cualquier otro procedimiento de su elección” (p. 64).

Es por ello, que se hace necesario promover información sobre su situación a los trabajadores migrantes y superar la visión anteriormente generalizadas de aplicar aquellas políticas migratorias de carácter restrictivo y/o punitivo que atentaban contra los principios más básicos de protección de los Derechos Humanos.

Además, como valor agregado, la presente propuesta representa un interés teórico-práctico para los estudiantes de áreas afines, tales como el Derecho, Sociología, docentes, investigadores, instituciones académicas y organismos no gubernamentales y otros relacionadas con el tema del trabajo y la migración.

Beneficiarios

La presente propuesta sobre el diseño de un plan estratégico comunicacional dirigido a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo, está dirigido al personal que labora en este Centro del Ministerio del Trabajo, con la misma se pretende optimizar la eficiencia de las funciones de información y comunicación de

su personal en materia de derechos y deberes para facilitar las gestiones de los trabajadores migrantes.

Con la ejecución de este proyecto, podrá beneficiarse todo el personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, y a través de ellos, igualmente, recibirán beneficio, los trabajadores migrantes y entes relacionados con la gestión migratoria.

Así pues, todos los funcionarios del Ministerio del Trabajo y personas migrantes, podrán ser beneficiados directa e indirectamente por la ejecución de estrategias de información y comunicación dirigidas a trabajadores para favorecer la gestión migratoria laboral, que se enuncia en la presente propuesta.

Factibilidad del Proyecto

Factibilidad Técnica

La factibilidad técnica se refiere a la disponibilidad de recursos materiales y recursos humanos. En cuanto al primero, se puede utilizar la infraestructura de las propias instalaciones donde funciona el Ministerio del Trabajo, en Valencia, estado Carabobo, o cualquier aula de clases de alguna institución educativa que mediante solicitud y autorización previa facilite la realización de esta propuesta.

En lo que se refiere a los recursos materiales, es necesario de equipos y del uso de la tecnología audiovisual como: video beam, retroproyector, rotafolios, pizarrón, y sobre todo, material bibliográfico que incluya la normativa legal y guías de estudio relacionados, que servirán de apoyo para los participantes, en lo que respecta al recurso humano que servirá de facilitadores de la propuesta se solicitará la colaboración de especialistas en el área laboral y migratoria. Por eso, la ejecución de la planeación estratégica propuesta en esta investigación es viable, gracias a que la institución cuenta con los espacios físicos y puede conseguir los recursos materiales (papelería, equipos de oficina), tecnológicos (computadoras, video beam), necesarios para el desarrollo de las estrategias.

Factibilidad Económica

En cuanto a los recursos financieros, se gestionarán activando la asistencia y la colaboración de Organismos Internacionales, de los cuales el Estado Venezolano forma parte, cuya función principal es la cooperación en materia de Migraciones y defensa de los Derechos Humanos, adicionalmente recursos propios del Ministerio del Trabajo y de otras instituciones no gubernamentales involucrados. Por último se suma la participación de los responsables del proyecto, la colaboración de organismos públicos del estado, coordinadores zonales y personal del Ministerio del Trabajo y los recursos facilitados con el acuerdo de otros entes involucrados; la operacionalización de la Propuesta es completamente factible.

Misión y Visión

Misión

Promover en el marco de la economía productiva y solidaria, empleo, trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales, con base en el marco legal y con pleno respeto a la dignidad humana, el desarrollo de un sistema de seguridad social público y la prestación de un servicio de calidad y eficiencia que permita la regularización de las relaciones laborales y su accesibilidad a todos los trabajadores, nacionales o migrantes laborales extranjeros.

Visión

Seremos una institución especializada, líder en brindar servicios migratorios de manera eficiente, honesta y segura, y que, con base en el pleno respeto a los derechos humanos busque amparar la dignidad humana de los trabajadores nacionales y migrantes laborales, favorecer el desarrollo y seguridad nacional, y participar armónicamente en el concierto internacional.

Tabla 12.

Diseño del Plan Estratégico

Estrategia: Elaborar acciones para ser aplicadas por el personal de la Institución que ayuden a desarrollar funciones de equipo.					(F1, F2, O1)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Organizar talleres mensuales, dictados por un equipo asignado que se encuentren capacitado para realizarlos, según sea la necesidad. La institución cuenta con un personal calificado para realizar una serie de talleres de actualización y crecimiento personal. Talleres: Valor y autoestima. Comunicación interpersonal. Manejo de conflictos. Trabajo en equipo y Dinámicas de grupo, Entre otros: según sea la necesidad o por sugerencia de los participantes.	Personal de la Institución. Responsable del proyecto	Humanos: Facilitador Orientador Responsable del proyecto. Materiales: Equipo Audiovisual Espacio físico Mesas y sillas Carpetas Papel Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Permitir la integración de todo el personal y aprovechar todo el potencial profesional de los mismos para ayudar al crecimiento profesional y personal de sus compañeros. Permitir la socialización del personal de la Institución. Mejoramiento profesional y personal	Grado de participación del personal. Número de actividades o proyectos desarrollados . Horas de capacitación del personal.	Realizar los talleres mensualmente con una duración de 2 a 3 horas.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 13.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Promover la participación del personal en la información de asuntos legales a los trabajadores migrantes.					(F1, F2, O2)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
La estrategia consiste en poner en práctica el Empowerment (empoderamiento) o Coaching (entrenador o colaborador). Se delegará poder y autoridad a un grupo seleccionado, los cuales deben ser elegidos cada mes, para dirigir discusiones sobre asuntos legales concernientes a trabajadores migrantes. Se podría realizar reuniones por lo menos una vez por semana, en horas donde los mismos no tengan actividades obligantes.	Personal seleccionado.	Humanos: Personal de la Institución. Materiales: Espacio físico Escritorios, sillas. Papel, lápices. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Alcanzar la confianza y el respeto hacia la alta gerencia y delegar funciones relativas a la difusión de información sobre asuntos legales a los trabajadores migrantes. Promoción de actividades de formación jurídica a nivel interno y externo de la institución.	Reuniones interdepartamentales. Grado de motivación del personal hacia el ámbito legal	Una reunión por mes, o cuando se considere necesario.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 14.

Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Planear actividades para fomentar la información y comunicación de los trabajadores					(F4, F7, 03)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Realizar talleres de crecimiento profesional, tales como: Relaciones humanas, comunicación gerencial, entre otros. Las actividades anteriores son dictadas por personal especializado en el área de gerencia.	Personal de la Institución. Responsable del proyecto Personal especializado.	Humanos: Personal de la Institución. Materiales: Espacio físico Escritorios, sillas. Papel, lápices. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Promover la convivencia y el compartir. Adquirir conocimientos sobre comunicación gerencial que pueden ayudar en las actividades profesionales. Aprender el uso correcto De herramientas para la comunicación interpersonal.	Taller Vivencial Nivel de frecuencia en capacitación de personal. Nivel de satisfacción del personal que labora en la institución.	Realizar este tipo de actividades mensualmente.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 15.

Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Programar estrategias para la integración del personal al trabajo de equipo y promover la comunicación e información con los trabajadores migrantes.					(D1, D3, D6, O3)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Se buscará un Coaching (entrenador o asesor) que dicte talleres para el personal, que los ayuden a solucionar las debilidades presentes en la institución, tanto internas como externas. Con el propósito de tomar mejores decisiones en conjunto, aprovechando las fortalezas y conocimientos profesionales del grupo, formar mesas de trabajos para debatir y aportar soluciones (tomar decisiones) a las necesidades de comunicación e información con los trabajadores migrantes.	Personal de la Institución. Responsable del proyecto Coaching.	Humanos: Personal de la Institución. Autogestión. Materiales: Espacio físico Escritorios, sillas. Papel, lápices. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Integración del personal y directivos al trabajo del equipo de migraciones laborales. Incentivar al personal para que se sienta parte importante y comprometido con la atención a los trabajadores migrantes.	Grado de participación del personal para tomar decisiones en procesos comunicacionales Grado de Motivación para trabajar en el intercambio informativo con los trabajadores migrantes.	Como mínimo cada dos meses realizar este tipo de talleres o reuniones, o cuando sea necesario.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 16.

Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Planificar sesiones de trabajo para promover la asistencia de migrantes laborales a la Institución					(D3, D5, O3)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Organizar Colectivo de formación e investigación, en fecha y horas adecuadas al horario de trabajo, y que los mismos aborden temas de interés que relativos a las solicitudes de trabajadores migrantes. Dar facilidades y tiempo para corregir las evaluaciones de los migrantes , planificar acciones para promover la asistencia de trabajadores migrantes.	Responsable del proyecto	Humanos: Personal de la Institución. Materiales: Espacio físico. Papel, lápices. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Disminuir el índice de inasistencias del migrante. Promover la organización de sesiones colectivas de formación y reuniones para la asistencia de migrantes laborales a la Institución	Número de usuario migrante asistentes. Numero de sesiones colectivas de formación y asistencia de trabajadores migrantes	Realizar dicha actividad una vez al mes.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 17.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Desarrollar proyectos para la integración de instituciones y organismos públicos para el beneficio de los trabajadores migrantes					(D4, D5, O4)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Se realizarán proyectos donde los responsables sean instituciones y organismos públicos dispuestos a colaborar en la organización de actividades en beneficio de los trabajadores migrantes . Se realizarán jornadas con diversos organismos públicos a nivel regional con la finalidad de actualizar la información relativa a las distintas acciones y políticas institucionales que beneficien directa o indirectamente a los trabajadores migrantes.	Responsable del proyecto. Personal de la Institución	Humanos: Personal de la Institución. Autogestión. Materiales: Espacio físico. Equipos de sonido.	Elaborar proyectos interinstitucionales que favorezcan la integración de instituciones y actividades en beneficios concretos para los trabajadores migrantes. Realizar jornada de intercambio informativo para medir el desempeño de los organismos públicos regionales con relación al tratamiento hacia los trabajadores migrantes.	Número de proyectos interinstitucionales ejecutados Número de Jornadas de intercambio informativo celebradas entre los distintos organismos	Cada seis (6) meses.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 18.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Ejecutar acciones para informar sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante.					(D2, D5, 05)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Para mejorar la información sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante. se podrían tomar una serie de acciones tales como: Crear una página web donde la institución de orientaciones legales a los trabajadores migrantes y aporte la información que necesiten saber esas personas. También servirá para enviar material de apoyo para realizar sus gestiones. Utilizar los servicios de diferentes medios de comunicación social (Prensa, radio, TV)	Todo el personal que laboran en la institución. La Alta gerencia.	Humanos: Personal de la Institución. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora Video Beam	Establecimiento de una comunicación eficaz entre los funcionarios y los trabajadores migrantes. Implementar el uso de tecnología de la información y comunicación para mejorar la eficiencia en la gestión en beneficio de los trabajadores migrantes	Satisfacción de los usuarios por el envío de la información y comunicación efectiva a sus correo personales vía web. Diseñar pagina web para interactuar permanentemente con los trabajadores migrantes	Durante todo el año.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 19.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Programar jornadas de motivación y crecimiento personal para combatir la falta de interés de los funcionarios de la institución en dar mayor valoración a sus atribuciones.					(F1, F2, A1, A3, A4)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
El personal de la Institución deberá participar en talleres de crecimiento personal donde se reflejen tópicos como: Autoestima, motivación, programación neurolingüística y trabajo en equipo. Realizar dinámicas de grupos para compartir inquietudes y expresar molestias de parte del personal por cualquier causa que esté relacionada con su área laboral.	Todo el personal que laboran en la institución. Facilitadores para los talleres.	Humanos: Personal de la Institución. Autogestión. Materiales: Espacio físico. Mesas y sillas Papel y lápiz. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	Promover la realización de Jornadas para el mejoramiento personal y profesional de los funcionarios para favorecer el trabajo en equipos. Organizar dinámicas grupales para recoger las impresiones que tiene el personal respecto a cómo se sienten en su entorno laboral.	Número de Jornadas correctivas y de mejoramiento personal y profesional. Grado de satisfacción en las relaciones de los funcionarios con relación a sus atribuciones laborales	Cada dos (2) meses.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 20.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Difundir en los trabajadores migrantes la fundamentación legal que les concierne aprovechando los conocimientos que sobre la materia posee el recurso humano de la Institución					(F3, F5,A2)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Atender personalmente por parte del personal especializado a los trabajadores migrantes para asesorarlos sobre sus derechos y deberes legales. Promover a través de medios de comunicación social, la cultura de legalidad migratoria del país.	Personal especializado en derecho del trabajo y legislación migratoria.	Humanos: Personal de la Institución. Especialistas. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	Programar ciclos de entrevistas personalizadas con los trabajadores migrantes para darle la asesoría legal necesaria Promoción del régimen legal que regula la migración laboral en el país, a través de artículos de prensa	Número de entrevistas entre personal especializado y trabajadores migrantes. Número de publicaciones de artículos informativos sobre régimen legal de las migraciones laborales	Durante todo el año.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 21.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Implementar indicadores para evaluar la información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes					(F5, F6, A5)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Realizar un Colectivo de Gestión para crear indicadores de gestión, que ayuden a evaluar y medir las diferentes situaciones, competencias y actividades que la institución tiene a su cargo y que se deben desarrollar de manera acertada para un crecimiento organizacional positivo. Formar mesas de trabajo asignando a cada equipo que tipo de indicador debe construir según sea lo que se quiere evaluar. Realizar una sistematización para dar a conocer la creación de cada grupo y escuchar opiniones del colectivo sobre el tema tratado.	Personal de la Institución. Especialista en indicadores de gestión.	Humanos: Personal de la Institución. Especialistas. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	La creación de indicadores de gestión permitirá medir los diferentes procesos institucionales. Crear instrumentos de evaluación que ayude a medir diferentes situaciones. Ayudará al mejoramiento permanente de la institución y de sus recursos humanos.	Ejecución de evaluación por desempeño Grado de satisfacción del personal con los medios y tecnologías que pone el centro a su disposición. Grado de satisfacción del curso dictado al personal.	Cada seis (6) meses.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 22.

Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Facilitar actividades y acciones para difundir la información que posee el recurso humano de la institución.					(D2, D3, A2)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Organizar jornadas para dar orientaciones sobre organismos competentes en el tratamiento informativo de los derechos y deberes de los migrantes laborales. Recibir talleres de actualización sobre las Funciones y Atribuciones del Ministerio del Trabajo. Reconocer y analizar la Misión, Visión y Objetivos de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo.	El autor responsable del Proyecto. Todo el personal que labora en la institución y los estudiantes.	Humanos: Personal de la Institución. Especialistas. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	Estas actividades ayudarán a actualizar el conocimiento sobre funciones y atribuciones de la Institución. Promoverá el sentido de pertenencia en el personal de la institución, mejorando el desempeño en la institución.	Acciones desarrolladas por la institución para mejorar el desempeño del personal.	Una vez en el año.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 23.

Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Gestionar y promover la integración de trabajadores migrantes a la Institución.					(D4, D5, A3)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
En vista de que muchos trabajadores migrantes no se relacionan con la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo de Valencia, estado Carabobo, se creará un plan de acción que conste de la organización de charlas, dinámicas grupales, talleres de información, entre otros; que pueden estar a cargo de especialistas y, orientadores, que estén dispuestos a colaborar. Estas actividades podrán desarrollarse en espacios facilitados por entidades o organismos públicos.	El autor responsable del Proyecto. Coordinadores, orientadores, Personal de la Institución.	Humanos: Personal de la Institución. Especialistas. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	Las actividades contribuirán a mejorar la información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes.	Índice de asistencia a las actividades que se desarrollan para el servicio a los trabajadores migrantes.	Durante todo el año.

Fuente: Aular (2015)

Tabla 24.
Diseño del Plan Estratégico (Cont.)

Estrategia: Programar estrategias para facilitar la información sobre derechos y deberes a los trabajadores migrantes.					(D2, D4, A5)
Tarea o Acción	Responsables	Recursos	Metas	Indicadores	Tiempo
Programar Jornada de trabajo para transmitir información sobre el Marco legal que regula el ingreso al territorio nacional venezolano a migrantes laborales. Organizar charlas para dar a conocer deberes y derechos contemplados en la legislación laboral venezolana vinculados a trabajadores extranjeros. Realizar sesiones para informar sobre procedimientos administrativos relativos al ingreso y permanencia en el país de migrantes laborales.	Responsable del proyecto Personal especialista en Derecho, que labora en la institución	Humanos: Personal de la Institución. Especialistas. Materiales: Espacio físico. Material de apoyo Tecnológicos: Computadora, Video Beam.	Orientar al personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, temas sobre el manejo de la gestión migratoria laboral.	Nivel de asistencia y participación a las actividades que se desarrollan para el servicio a los trabajadores migrantes.	Durante todo el año.

Fuente: Aular (2015)

Evaluación de la Propuesta

A continuación se presentan los aspectos más relevantes de la evaluación de la propuesta sobre el plan estratégico-comunicacional para favorecer la gestión migratoria-laboral en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, Valencia Carabobo.

Para cada Tarea o Acción del Plan Estratégico se han establecido metas que han permitido evaluar los progresos realizados hacia su logro. De esta manera, las metas han proporcionado un marco de referencia para evaluar la aplicación de las estrategias del Plan ya que los avances del mismo se han verificado en términos de resultados concretos. Es importante señalar, que la evaluación de la propuesta aquí presentada fue fundamentalmente de aceptación y factibilidad en su comprensión y aplicación, sólo con la observación con respecto al tiempo de ejecución de algunas acciones por parte del recurso humano previsto en la planificación.

Se señala, que las estrategias derivadas del análisis de la Matriz FODA formulada hacia las que se orientó la evaluación de la propuesta fueron las siguientes:

- Elaborar acciones para ser aplicadas por el personal de la Institución que ayuden a desarrollar funciones de equipo.
- Promover la participación del personal en la información de asuntos legales a los trabajadores migrantes.
- Planear actividades para fomentar la información y comunicación de los trabajadores.
- Programar estrategias para la integración del personal al trabajo de equipo y promover la comunicación e información con los trabajadores migrantes.
- Planificar sesiones de trabajo para promover la asistencia de migrantes laborales a la Institución.
- Desarrollar proyectos para la integración de instituciones y organismos públicos para el beneficio de los trabajadores migrantes.

- Ejecutar acciones para informar sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante.

- Programar jornadas de motivación y crecimiento personal para combatir la falta de interés de los funcionarios de la institución en dar mayor valoración a sus atribuciones.

- Difundir en los trabajadores migrantes la fundamentación legal que les concierne aprovechando los conocimientos que sobre la materia posee el recurso humano de la Institución.

- Implementar indicadores para evaluar la información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes.

- Facilitar actividades y acciones para difundir la información que posee el recurso humano de la institución.

- Gestionar y promover la integración de trabajadores migrantes a la Institución.

- Programar estrategias para facilitar la información sobre derechos y deberes a los trabajadores migrantes

En este contexto, de las tareas o acciones cumplidas, particularmente acerca de la realización de talleres, entre ellos sobre valor y autoestima, comunicación interpersonal, manejo de conflictos, trabajo en equipo y dinámicas de grupo, entre otros, se observó poca participación de personas migrantes, a pesar de la difusión e invitaciones que se hizo para estos eventos. Sin embargo, se hace notar que de un total general de setenta y un (71) afiliados, según el Reporte de la Oficina del Ministerio del Trabajo, de Valencia, estado Carabobo, asistieron un promedio diario de dieciocho (18) personas durante una (01) sesión por mes.

Se considera importante indicar que se valora positivamente la participación del personal de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo en la adquisición de información sobre asuntos legales y para mejorar la información sobre derechos y deberes que favorecen la gestión del trabajador migrante. Ese personal asistió en su mayoría a las reuniones que fueron invitados. Además, la ejecución del Plan Estratégico ha hecho efectiva la promoción de la convivencia y el compartir, la

comunicación gerencial e interpersonal, con la realización de actividades mensuales relacionadas con la adquisición de conocimientos sobre comunicación gerencial que pueden ayudar en las actividades profesionales.

A nivel de las necesidades de comunicación e información con los trabajadores migrantes, hay que destacar en el proceso evaluador resultados positivos para la integración en trabajos de equipo del personal comprometido con la atención a los trabajadores migrantes. En este sentido, se realizaron entrevistas personalizadas con trabajadores migrantes para darles la asesoría legal necesaria sobre sus derechos y deberes legales. Sin embargo, se observó deficiencia en la difusión de información a través de artículos de prensa sobre el régimen legal que regula la migración laboral en el país.

Por otra parte, uno de los principales inconvenientes fue la realización de jornadas con diversos organismos públicos a nivel regional con la finalidad de actualizar la información relativa a las distintas acciones y políticas institucionales que benefician directa o indirectamente a los trabajadores migrantes. Esto por razones de horarios de trabajo y disposición de organismos públicos como Alcaldías y Consejos Comunales, quienes por diferentes causas se les dificultó participar en estos eventos de trabajo. Sin embargo, es relevante el hecho de que las entidades locales han podido responder a solicitudes de trabajo de algunos migrantes interesados, sobre todo en labores de construcción.

Sobre los resultados generales e impactos producidos por el Plan, se ha de indicar que la evaluación de la Propuesta por parte de personas consultadas es claramente positiva. En sus apreciaciones y comentarios se han referido al Plan como algo que ha servido de referencia y respaldo a sus funciones, además que ha aportado una guía en el ejercicio profesional por su contribución orientadora a las líneas de trabajo.

Finalmente, se proponen las siguientes recomendaciones:

Racionalizar el uso de los recursos y optimizar la calidad de los servicios que la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, Valencia Carabobo, presta a los trabajadores migrantes, porque así permitirá evaluar con precisión los impactos de las políticas públicas dirigidas a esta área.

Promover aprendizajes sobre el tema legal que corresponde a trabajadores migrantes, tanto en las entidades de la Administraciones Públicas como en los otros actores que intervienen en el servicio, atención e información a trabajadores migrantes.

Mejorar la cooperación de organismos públicos implicados en la gestión, atención y servicios de trabajadores migrantes.

Propiciar la asistencia y participación de trabajadores migrantes a las oficinas públicas que conciernen a sus condiciones, particularmente a la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo, para que conozcan y utilicen los servicios que se les ofrecen y, con todo ello, mejorar la calidad democrática de los procesos y de los servicios.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C (2007). *Centro de Información y Documentación Turística*. Habana, Cuba: Rocado.
- Aria, F. (2006). *El Proyecto de Investigación; Guía para su Elaboración*. Caracas: Editorial Epistema.
- Bavaresco, A. (2001). *Procesos Metodológicos en la Investigación*. Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas.
- Bisquerra, A. (2007). *Métodos de investigación educativo*. Madrid: editorial Ceac. S.A.
- Borrero, B. (2008). *Propuesta Comunicacional para divulgar el Instrumento Andino de Migración Laboral en la Sub-Región Táchira -Norte de Santander*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Los Andes, Mérida. Venezuela.
- Bravo, F.(2008). Venezuela garantiza derechos de trabajadores migrantes. En *Diario El Trabajador*. Caracas, 15 de octubre.
- Caldera R. (2004). Planeación Estratégica de los Recursos Humanos [Libro en línea] Disponible: <http://www.univ/pol/estrateg.consl/2004/.50> [Consulta: 2010, Mayo 13]
- CLAT -Central Latinoamericana de Trabajadores- (2004). *Informe Político*. Brasilia: Autor
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N° 36860*. Caracas. Venezuela.
- Chávez, N. (2004). *Introducción a la Metodología Educativa*. Maracaibo. Talleres de Ars Gráfica.
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson/Pentrice Hall.
- Dávila, L. (2007). *Fronteras Confusas: Impactos Sociales de la Migración*. Universidad de Los Andes. Venezuela. [Página web en línea] Disponible: <http://www.denison.edu/collaborations/istmo/n04/articulos/fr>. [consulta:2013, Diciembre16]

- Decreto N° 2.823. (2004). *Reglamento para la Regularización y Naturalización de los Extranjeros y las Extranjeras que se encuentran en el Territorio Nacional*, Gaceta Oficial N° 37.871, del 3 de febrero de 2004.
- Decreto Nro. 2.085 (2014). *Reglamento Especial sobre las Zonas de Seguridad Fronteriza*. Gaceta Oficial 37.866. 27 enero 2004
- Derecho Internacional sobre Migración N° 7 (2006). Glosario sobre Migración. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones.
- Díaz, G. (2007). Aproximaciones metodológicas al estudio de las migraciones internacionales. En *UNISCI, Discussion Papers*. N. 15. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Duverger, M (1999) *Método de las Ciencias Sociales*. Barcelona España: Edit. Ariel.
- Escamilla, B. (2007). *Seguridad fronteriza y nacional en las relaciones México-Estados Unidos*, Colegio de la Frontera Norte, México. [Documento en línea] Disponible: <http://aplicaciones.colef.mx/investigadores/CVU/cvudeptos.as>. [consulta: 2013, Diciembre 16].
- Fernández, A. (2004). *Dirección y planificación estratégicas en las empresas y organizaciones: un manual práctico para elaborar un plan estratégico*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Geromini, E. (2004). Admisión, Contratación y Protección de los trabajadores migrantes”, en *Programa de Migraciones Internacionales. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza*. [Documento en línea] Disponible: <http://www.december18.net/e-paper66ILO.pdf> [consulta: 2013, Diciembre 16]
- Glosario sobre Migración (2008). *Derecho Internacional sobre Migración No.07*. Organización Internacional para las Migraciones, Ginebra, Suiza.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Instituto de Estudios Políticos de España (1986). *Diccionario de Ciencias Sociales*. Madrid: Grafoffser.
- Kearney, M. y Becerra, B. (2002). “Migration and Identities- A Class-Based Approach”. En *Latin American Perspectives*, Issue 138, Vol. 31, No. 5, Septiembre.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

- Ley de Extranjería y Migración (2004). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 37.944. Caracas 4 de Marzo de 2004.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial* N° 6.076 Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Méndez, C. (2001). *Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. México. Editorial MacGraw-Hill.
- Nieves F. (2014). Gerencia. [Documento en línea] Disponible: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial>. [consulta: 2014, Junio 16]
- Organización de las Naciones Unidas (O.N.U). (2013). *Informe anual sobre movimiento internacional de Trabajadores Migrantes*. Publicación ONU
- Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). (1975). *Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes*.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2008). *Glosario sobre Migración N° 7, Derecho Internacional sobre Migración*. Ginebra: Publicación IOM.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (1999). *La Circulación de Trabajadores en el mundo: Actualidad y Perspectiva. Estudio Sobre Políticas Migratorias Internacionales en el Mundo*. Publicación de la Organización Internacional para las Migraciones.
- Organización Internacional para las Migraciones (2008). Migraciones y protección de los derechos humanos. En *Derecho Internacional sobre Migración N° 4*, Publicación IOM, Ginebra.
- Oropeza, J. A. (2008). *Una perspectiva global y cooperativa de la gestión migratoria: Los acuerdos laborales, la regularización e integración de migrantes*. Relator: Consejero Regional para las Américas. Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Ortega, W. (2008). Protección jurídica en los E.U.A. al inmigrante mexicano indocumentado: necesidad y desafío. Tesis de Grado. Universidad de las Américas, Cholula, Puebla, México
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL

- Pernalete, N y Pinto, A. (2003). *Apuntes de Estadística con aplicaciones de Procesadores*. Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Plan de la Patria (2014). Caracas: Imprenta Postal-IPOSTEL
- Portus, L. (2001). *Introducción a la Estadística*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Proyecto de Ley de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. (2011). República Bolivariana de Venezuela. Caracas: Autor.
- Riveiro, N. (2000). *Los Valores de Acceso y la Práctica Docente*. México: Ed. Plaza y Valdés Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica.
- Resolución Conjunta sobre Normas de Expedición de Visados (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N°5.427 Extraordinario. Caracas, 5 de enero del 2000.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Schidt, S. (1993). Migración o refugio económico El caso mexicano. En *Lejos del país. Emigrantes, refugiados y exiliados*. Nueva sociedad N. 127. Caracas
- Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2013). *Gaceta* 6118. Caracas, 4 diciembre de 2013.
- Serna, H. (2008). *Gerencia Estratégica*. (10ma. Ed.) Bogotá Colombia: Editorial 3R.
- Serrano, L (2005). Panorama de las Migraciones Internacionales. Ponencia. En *I Taller Socio-Laboral de la Comunidad Andina*. Barquisimeto. Venezuela: Ministerio del Trabajo.
- Suárez, G. (2007). Diagnóstico sobre las migraciones caribeñas hacia Venezuela. Organización Internacional para las Migraciones. Buenos Aires. Argentina. [Página web en línea] Disponible: <http://www.oimconosur.org/notas/buscador.php?nota=29> - 28k. [consulta: 2014, Enero 26]
- Torales, P., González, M y Pérez, N (2003). *Migraciones Laborales en Sudamérica: La Comunidad Andina. Estudios sobre las Migraciones Laborales*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra., Suiza.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*, Caracas: Edic. Fedupel.
- Universidad Santa María. (2005). *Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado*. Caracas: Autor.

- Villa, M. y Martínez, J. (2002). Tendencias y patrones de la migración internacional en América Latina y el Caribe. En Revista Capítulos Número 65, SELA, Caracas.
- Villarroel, M . (2004). La evolución de la migración laboral en Venezuela., Ponencia. En *I Taller sobre Migraciones Laborales. Ministerio del Trabajo*. Mérida, Venezuela.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento para la Recolección de Datos.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
“EZEQUIEL ZAMORA”
SAN CARLOS – ESTADO COJEDES

CUESTIONARIO

Apreciado amigo:

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre sus apreciaciones acerca de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo y conocimientos de la existencia de Deberes y Derechos contemplados en el Ordenamiento Jurídico Nacional para favorecer la gestión migratoria laboral.

Lea las preguntas detenidamente y elija las opciones que considere conveniente. Se le agradece responder todas las preguntas. No firme ni identifique este cuestionario.

Gracias por su colaboración.

Instrucciones: Marque con una X en uno de los espacios SI o NO, las respuestas de acuerdo a su consideración:

Nº	Preguntas	SI	NO
01	¿Conoce la dirección o el número de teléfono de la Oficina de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicada en Valencia, estado Carabobo?		
02	¿Alguna vez se ha entrevistado con algún funcionario o funcionaria que labora en la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo ubicado en Valencia, estado Carabobo?		
03	¿Alguien le informó sobre la existencia o servicios que presta la Agencia de Empleos dependiente del Ministerio del Trabajo ubicado en Valencia, estado Carabobo?		
04	Conoce usted algunos deberes y derechos contemplados en leyes venezolanas que tienen los trabajadores migrantes para favorecer la gestión migratoria?		
05	¿Conoce usted otras instituciones que velen por el derecho de los migrantes?		
06	¿Considera necesario que exista más información sobre el tema de la gestión migratoria laboral?		
07	¿La Oficina de la Agencia de Empleos del Ministerio del Trabajo la ha prestado algún beneficio?		
08	En su opinión ¿Cree que el Estado venezolano ha impulsado programas de información en beneficio para los migrantes?		
09	¿Considera que la política o atención migratoria es adecuada?		
10	¿Cree que la divulgación de los derechos del inmigrante es importante para favorecer la gestión migratoria laboral?		

Anexo B: Cálculo de la Confiabilidad

	Items en el instrumento										sumatoria de los aciertos de los ítems	
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8	
2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	7	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
4	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	7	
5	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	8	
6	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	7	
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	
8	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	7	
9	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	7	
10	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	7	
11	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	5	
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	8	
13	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	8	
14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	
15	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	7	
16	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	7	
17	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	5	
18	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	6	
19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
20	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	
	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2,33	varianza de los aciertos
p	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1		
q	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9		
pxq	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,73	sumatoria pxq

SI	1
NO	0

1-
(Σpxq/varianza)
0,687619048

k/(k-1)

k numero de ítems en el cuestionario

1,05

0,72
Coeficiente

$$Kr = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p^* q}{St^2} \right]$$

Kr=0.72

