

EMPLEO JUVENIL Y ACTIVIDAD TURÍSTICA EN LA ISLA DE MARGARITA (VENEZUELA)

Margaret Y. Camacho Verastegui

Rafael Antonio Lunar Leandro

Universidad de Oriente. Venezuela

RESUMEN

Se analiza el empleo juvenil en las agencias de viajes y turismo de los Municipios Mariño y Maneiro de la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta; el perfil socio-económico, académico, el cargo, la temporalidad, y el marco legal. El nivel es descriptivo y de campo. Se concluye que los empleados jóvenes tienen poca participación debido a la falta de experiencia a nivel laboral, los puestos ocupados por éstos son de niveles bajos y medio debido a que no cuentan con tanta preparación académica en el área, el ingreso mensual en bolívares que reciben no sobrepasa el fijado por la ley. Se comprobó que en materia de empleo juvenil en turismo es casi nula la normativa legal en Venezuela que lo regule, por lo que se considera importante la inclusión de este tema en el marco legal venezolano.

Palabras claves: Empleo joven en turismo, turismo, actividad turística, empleo.

Employment of young people in tourist enterprises of Margarita Island

ABSTRACT

This paper describes the following characteristics of the employment of young people in travel and tourist agencies of Mariño and Maneiro Municipalities of Margarita Island, Nueva Esparta State: the socio-economic profile, the academic profile, the position, the duration of the job and the legal support. The level is descriptive and that of field research. The paper concludes that young employees participate very little due to the lack of working experience, the positions they hold are of low and intermediate level, as they don't possess enough

Recibido: 16 de agosto de 2008

Devuelto para su revisión: 14 de enero de 2009

Acceptado: 23 de abril de 2009

Escuela de Hotelería y Turismo. Universidad de Oriente. Núcleo de Nueva Esparta Venezuela. E-mail:
raflunar@gmail.com

academic preparation in the area, and their salary in bolivares is not higher than the one established by the law. The paper proves that the legal support for the employment of young people in tourist enterprises in Venezuela is almost inexistent, that's why it is recommended to include this subject in the Venezuelan legal framework.

Key words: employment of young people, tourism, tourist activity, employment.

1. INTRODUCCIÓN

La actividad turística es considerada factor de desarrollo económico en algunos países (Organización Mundial de Turismo, 1998), a través de la prestación de servicios orientados a la satisfacción de las personas que los visitan, los turistas, y estos a su vez, producen un gasto monetario, lo que resulta benéfico, y además produce impactos como es el intercambio cultural, entre otros Moreno (2004). Desde este punto de vista, el turismo es una alternativa para el desenvolvimiento empresarial de una localidad, debido a la creación de empresas relacionadas con la prestación de servicios turísticos, tales como: hoteles, restaurantes, agencias de viajes, tiendas de souvenir, líneas aéreas, entre otras; y en consecuencia este hecho incrementa las fuentes de empleo en los distintos mercados de trabajo, lo cual representa un aspecto preponderante y beneficioso para la evolución del país.

El turismo como actividad económico-social se relaciona en gran medida con el talento humano, lo que hace evidente la creación de puestos de trabajo; y generalmente, por requerir un gran número de trabajadores. Otra característica importante del turismo es que, gran parte de la oferta laboral tal como lo expresa Pearce (1988) es de naturaleza temporal o de medio tiempo, lo cual podría tener su origen por la estacionalidad de algunas actividades tales como las vacaciones, eventos especiales, entre otros, las cuales producen el desplazamiento de las personas e incitan a la práctica del turismo en los diferentes destinos. De esta manera, ante la demanda de servicios de forma temporal, el turismo se hace vulnerable en la empleabilidad del sector juvenil, ya que éstos normalmente disponen de poco tiempo para ser empleados en actividades laborales (Getino, 1987).

Este tipo de mano de obra es abundante en muchos países, como Venezuela por ejemplo, y está compuesta principalmente por la población juvenil, quienes tienen más probabilidades de encontrar trabajo temporal, a tiempo parcial o eventual y con limitada protección laboral, así lo establece la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en su documento *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (Agosto 2004). Según la definición de una persona joven, las Naciones Unidas (1992), establecen que «son las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad» (p. 55). Atendiendo ésta definición, se infiere que el empleo juvenil está dado por las oportunidades laborales expuestas en los diferentes mercados de trabajo para este tipo de población.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en materia del empleo establece en el artículo 79: *Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, creará oportunidades para estimular su tránsito productivo*

hacia la vida adulta y en particular la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley.

De esta manera, se observa que el empleo juvenil está amparado en las leyes venezolanas y por ningún motivo debe existir discriminación de empleo sobre este sector de la población. Sin embargo, a pesar de esto, la vida de los jóvenes que trabajan posiblemente puede que se encuentre caracterizada por una serie de hechos que los condujeron a optar por la búsqueda de un empleo, en tal caso, pudo ser la oportunidad de ofrecer nuevas ideas, por ser parte de una generación innovadora, por la adquisición de experiencias, ya que esta constituye uno de los requisitos exigidos por el sector empleador, o pudo influir en esta decisión la falta del ingresos económicos en la familia, aspecto este que puede verse comúnmente en los países en vías de desarrollo por la marcada tendencia hacia la clase baja, la cual se puede traducir en pobreza (OIT, 2004).

En vista de la empleabilidad de los jóvenes en los diferentes sectores, Fawcett citado por la OIT (2004) señala que «...entre el 80 y el 90 por ciento de los jóvenes están empleados en el sector de los servicios y el resto trabaja en las manufacturas o en la construcción» (p. 14); en este sentido, la actividad turística, como parte del sector servicios, se encuentra en una posición accesible para que la población joven pueda estar insertada en este campo laboral, la existencia del empleo juvenil en actividades turísticas.

Por su parte, en el Estado Nueva Esparta, específicamente, la Isla de Margarita representa un destino turístico potencial, ya que, según el Analista de Personal del Ministerio del Trabajo del Estado Nueva Esparta, la mayoría de las oportunidades laborales disponibles están constituidas por la actividad turística, así como también, su dependencia de las temporadas altas, lo cual establece un elemento significativo en la participación de los jóvenes en este mercado laboral, debido a que dicha particularidad corresponde a la característica principal de este grupo social: la disposición de poco tiempo para ser empleado en actividades laborales.

Por consiguiente, surgió la necesidad de plantear el conocimiento de la actividad laboral en turismo, fundamentalmente, donde participan los jóvenes, en la Isla de Margarita, particularmente en los municipios Mariño y Maneiro, debido a que constituyen las jurisdicciones con mayor número de agencias de viaje y turismo, del total de empresas ubicadas en la Isla.

En este contexto, nació el interés de la investigadora por conocer ¿Cuáles son las características del empleo juvenil en la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita, específicamente en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro?

1.1. Objetivo General

Analizar el empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro de la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta.

1.2. Objetivos Específicos

- Conocer el perfil socio-económico de los jóvenes que laboran en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro de la Isla de Margarita.

- Conocer el perfil académico de los jóvenes en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro
- Precisar los cargos que desempeñan los jóvenes en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro
- Especificar la temporalidad del empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro
- Identificar dentro del marco legal los aspectos que rigen la participación del empleo juvenil en las actividades turísticas de Venezuela.
- Describir las características del empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro

1.3. Justificación

Esta investigación es importante pues da a conocer la conformación de la fuerza laboral en la actividad turística de la Isla de Margarita, particularmente, la constituida por la población juvenil, y podría influir en el sector comercial tanto público como privado en turismo, para ofertar puestos de trabajo en sus empresas a este tipo de fuerza laboral. Constituye, además, un nuevo aporte para la investigación científica, debido a que amplía un novedoso campo de investigación y servirá de base para futuras investigaciones de la Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente Núcleo Nueva Esparta, específicamente, en la Línea de Investigación «*Cultura del Trabajo de la Actividad Turística*», la cual «se fundamenta en los procesos de creación de conocimientos que permiten abordar el alcance motivacional, la formación integral del egresado y su inserción en el campo laboral, así como atender las expectativas y necesidades del mercado laboral...» (Centro de Investigaciones Turísticas CITUR, 1999). Es importante el estudio de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y su participación como entes dinamizadores de la actividad turística.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Sobre la base de una revisión bibliográfica, se pudo determinar que existen pocos estudios a nivel de Venezuela, vinculados con la temática de la presente investigación; por lo tanto, éstos son utilizados a manera de referencia, pues su contenido solo se relaciona con algunas de las variables consideradas en la misma. Entre los estudios encontrados con cierta relación al tema, específicamente, a nivel internacional se mencionan los siguientes:

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, Oficina Internacional del Trabajo (2004). En este reporte se concluye que: las etapas principales de formación (infancia, adolescencia y juventud), durante las cuales se definen los aspectos fundamentales de desarrollo personal, son determinantes para el éxito o el fracaso de una persona en la vida.

El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo (Oficina Internacional del Trabajo, 2001). En este

informe se concluye que: El número de jóvenes empleados en el sector formal del turismo, ya sea como «aprendices» en cadenas de restaurantes de comida rápida (McDonald's y Pizza Hut), o como trabajadores ocasionales en el empleo eventual o de temporada en la restauración, está creciendo a un ritmo acelerado. Esta tipología de trabajo es motivo de preocupación por transgresiones a las disposiciones laborales, tales como las relativas a la edad mínima legal de admisión al empleo.

A nivel local, específicamente, en la Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente, existe un estudio que aún cuando no se encuentra directamente relacionado con la presente investigación aporta información útil, por cuanto arroja evidencia del comportamiento del empleo en la actividad turística; éste refiere a la *Relación entre los flujos turísticos y el empleo en los sectores hotelero y comercial en la ciudad de Porlamar, Municipio Mariño*. Mendoza, S. (2001). En este estudio se concluye que: La estacionalidad del mercado laboral correspondiente a la actividad turística, afecta a un número importante de contratos temporales, debido a que el comportamiento de los flujos turísticos genera una rotación del empleo. A este factor de rotación se suma la escasa cualificación que presenta el personal de temporada, pues por lo general son bachilleres o de menor nivel académico.

2.2. Bases teóricas

La presente investigación se encuentra sustentada en ciertas bases teóricas, con la finalidad de generar un mayor entendimiento sobre el empleo de los jóvenes en la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita, siendo ellas: estructuras socio-económicas del turismo, el factor humano, generación de empleo, temporalidad del empleo, empleo juvenil.

La actividad turística junto con otras actividades económicas, produce cambios en las *estructuras socio-económicas* de los países, regiones o localidades donde ésta se desarrolla, especialmente, en aquellos en vías de desarrollo. En este sentido, Mathieson (1999), afirma que los mayores cambios en la estructura económica han ocurrido en una economía de producción esencialmente primaria a otra dominada por el turismo y actividades afines.

El turismo puede tener naturaleza económica, dependiendo de las necesidades y valores socio-económicos de cada país, al respecto Jiménez Guzmán (1986) establece que: El turismo, visto así, es un gran suministrador del cambio económico, estimula el crecimiento del sector productivo y activa el desarrollo. (p. 143-144)

A través del turismo se logra impulsar el desarrollo económico y social de muchos lugares. Así pues, en grandes territorios, municipios o simplemente pequeñas poblaciones, la actividad turística aunada a otros proyectos gubernamentales, ha sido de mucha importancia, puesto que ha modificado el desnivel económico y productivo que sufrían en comparación con otras localidades más avanzadas. Es por ello, que la llegada de la actividad turística, significó para muchas regiones un cambio absoluto en sus estructuras sociales y económicas (Figueroa, 1985).

En consecuencia, según Bote (1999), «la actividad turística representa ya hoy un porcentaje relativamente significativo dentro de la producción de bienes y servicios en un

número importante de países» (p. 103), lo cual evidencia el comportamiento participativo del turismo dentro del desarrollo de la estructura socio-económica de un país, región o localidad.

La producción de los bienes y servicios requeridos por el turismo para poder satisfacer la demanda turística y así incrementar la estructura socio-económica de una localidad, debe tomar en cuenta el estudio de un elemento muy significativo, el *factor humano* y su intervención en la prestación de los servicios turísticos. En este sentido, el turismo, como promotor en la creación de empresas, requiere en gran medida de un número de trabajadores, donde su cualificación profesional no es de mucha relevancia (OMT, 1998), factor éste que coloca a la actividad turística en una posición única y de relativa importancia en la economía de diferentes países. Al respecto Keiser y Helber (1983) señalan: Se puede considerar con toda verdad al turismo como una empresa de mano de obra intensiva. En algunas áreas esto es una de sus grandes atracciones. ...El turismo se puede ajustar de manera ideal a un área con gran desempleo entre residentes de bajos niveles de educación. (p. 79)

Getino (1987) establece con relación a la exigencia de un gran número de personas para laborar en la prestación de los servicios turísticos, que: Las actividades del turismo demanda de uso intensivo de fuerza de trabajo debido al elevado número de servicios, ya que los mismos no son susceptibles de automatización. Entre tales servicios se pueden contar los del sector hotelería y alojamiento, ventas al detalle, transporte... (p. 116)

Aunado a esto, un efecto multiplicador producto del turismo ha sido la *generación de empleos*, razón por la cual, indiscutiblemente, repercute en las estructuras socio-económicas donde la actividad turística juega un papel preponderante. Es por ello, que el turismo tiene peculiaridades muy significativas para llevar a cabo su proceso operativo, la más notable es la intensa mano de obra que requiere para su funcionamiento; de ahí que una de las más procuradas repercusiones del turismo en el marco socio-económico de un país sea la generación de empleos (Ramírez, 1981).

Por su parte, en cuanto a la generación de empleo en turismo, Bote (1999) aporta lo siguiente: El turismo al ser una actividad de servicios, presenta una capacidad de generar puestos de trabajo comparativamente importante. En los últimos años, el turismo ha creado un significativo número de empleos en muchos países en desarrollo y, en algunos, constituye la fuente de empleo más importante. (p. 40)

En este sentido, dada la característica básica de prestación de servicios que posee el turismo, es comprensible que el incremento de la capacidad receptiva, la creación de establecimientos e instalaciones complementarias y conexas al turismo, así como también, de la necesidad de satisfacer la demanda turística de un determinado destino, ha de crear un impacto en la situación laboral de ese destino.

La influencia directa del turismo sobre la creación de empleo está dada por la afluencia de turistas o demanda turística, que visitan una localidad y realizan un consumo de los bienes y servicios que allí son ofertados, lo cual necesariamente provoca un aumento en la producción y que finalmente ocasionan la creación de empleos. Generalmente, cuando se trata del turismo y su relación con la generación de empleo, se debe tomar en cuenta una de sus principales características, la estacionalidad. Esta estacionalidad en el turismo hace referencia a la estación o época de gran concentración turística durante determinado momento

del año, así pues, el período de vacaciones escolares, la época decembrina, de Semana Santa y los carnavales, conforman la estacionalidad turística de muchos destinos y de otros están en función de la época del año (Da Costa, 1993 citado por Mendoza, 2001).

A lo anteriormente expuesto, se le atribuye la marcada tendencia de la *temporalidad del empleo* en turismo, y que como ya se ha dicho, requiere un gran número de trabajadores donde su cualificación profesional es de poca importancia. En este sentido, la OMT (1998) establece:

... la gran mayoría de los puestos de trabajo que son requeridos en la industria turística no son precisamente para directivos, sino que se trata de empleo a tiempo parcial para trabajadores que, en general, carecen de conocimientos especializados en turismo y que, incluso, proceden de otros sectores de la economía (sector primario, fundamentalmente). (p. 219-220)

Al respecto, Mathieson (1999) considera que muchos de los empleos en la actividad turística son altamente temporales y contribuye a fluctuaciones en los niveles de empleo local y regional, lo cual es atractivo para aquellas personas que solo requieren de un empleo temporal, como los estudiantes, amas de casa y empleados de medio tiempo.

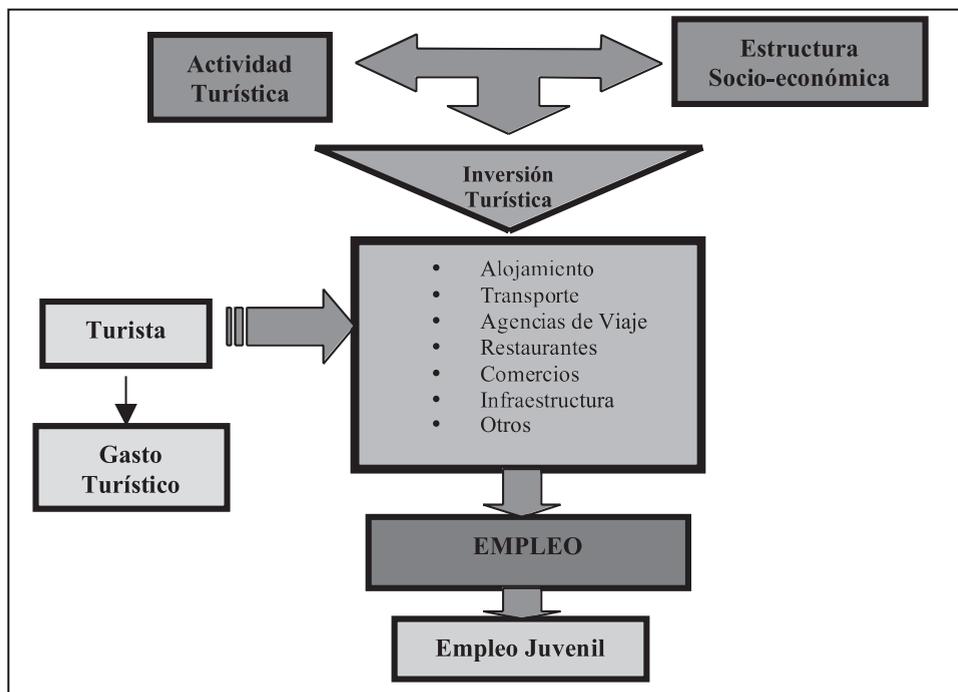
En vista de que la temporalidad del empleo en turismo es un condicionante que favorece a pequeños grupos sociales, conformados por los obreros, los jóvenes, las amas de casa, los extranjeros, entre otros; y que por sus características (personal semicalificado o no calificado, poco tiempo para emplearlo en actividades laborales, poca o ninguna experiencia laboral, etc.), presentan un perfil acorde con los puestos de trabajo generados por la actividad turística.

Uno de los segmentos más beneficiados de estos grupos sociales, en cuanto a su empleo en actividades turísticas, lo constituye la población juvenil, la cual podría denominarse como *Empleo juvenil* en turismo. Acorde a esto, Getino (1987) señala: Los estudios sobre empleo en el sector turismo muestran que, además de la creación de puestos de trabajo para mujeres, se han generado empleos para ciertos grupos sociales no especializados que tienen dificultades de encontrar actividades estables a causa de la recesión económica, como son los grupos integrados por la población juvenil... (p. 116)

El empleo juvenil forma parte de una fuerza laboral importante por lo que se hace necesario su colocación en los distintos niveles de trabajo (básico, medio y alto), en los diferentes mercados laborales, especialmente en el área turística, ya que conforman un gran potencial de una generación innovadora.

En resumen, existe un acuerdo general de que la actividad turística trae consigo una serie de cambios en la estructura socio-económica de una región o localidad determinada, donde el turismo se ha consolidado y ha pasado a formar parte fundamental de la misma, igualmente, se sabe que el turismo afecta de manera directa la generación de empleo (Figura 1), pues es una actividad basada principalmente en la prestación de servicios, por lo tanto se hace necesario la demanda del recurso humano calificado y no calificado, este último representado principalmente por la población juvenil, sin embargo, el empleo perteneciente a la actividad turística presenta un carácter estacional y temporero producto del comportamiento de la demanda turística la cual también es estacional.

Figura 1
RELACIÓN TURISMO Y EMPLEO JUVENIL



Fuente: elaboración propia.

En lo referido a la legislación que regula la participación del empleo juvenil en las actividades turísticas de Venezuela, este país ostenta, hoy en día, un considerable marco legal establecido con la finalidad de regir el desarrollo de las actividades y las acciones necesarias para el pleno desenvolvimiento de la nación, a través de la implantación de políticas, estrategias, planes y otras disposiciones definidas para cada uno de los ámbitos existentes. Uno de ellos, no menos importante, es el relacionado a la población juvenil, debido a que es considerada la generación innovadora y creadora del futuro.

En la actualidad se han generado una serie de cambios dinámicos que han consagrado el derecho y el deber de la participación protagónica de todos los ciudadanos y todas las ciudadanas en el desarrollo social, cultural, económico y político del país. De ahí que sea deber del Estado venezolano garantizar el marco institucional dentro del cual se formulen las acciones dirigidas al beneficio de la población joven y la necesidad de aplicar instrumentos legislativos con políticas de estado que definan los nuevos mecanismos de solución de los problemas que afecten a este grupo social.

Por lo expuesto anteriormente, se llevó a cabo una extensa búsqueda en los instrumentos legales relacionados con la participación de los empleados jóvenes en la actividad turística de Venezuela, por lo que a continuación se presentan aquellos documentos jurídicos que regulan de manera directa o indirecta en el país sobre este tópico (Cuadro 1):

Cuadro 1
LEGISLACIÓN QUE REGULA LA PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO JOVEN
EN LA ACTIVIDAD TURÍSTICA DE VENEZUELA

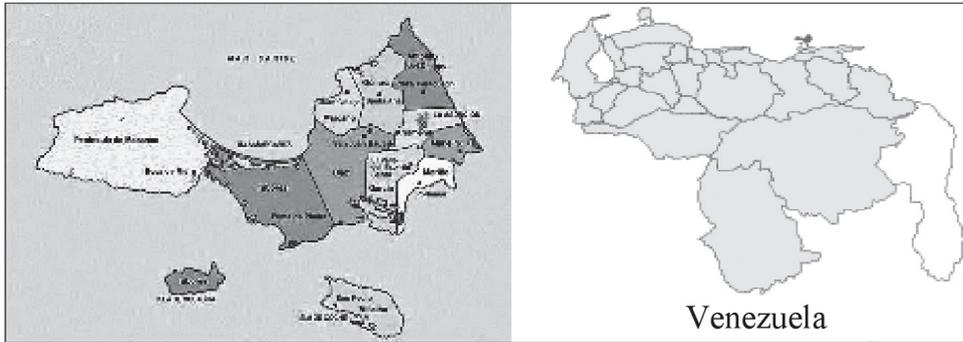
Aspecto	Tipo de Ley / Decreto / Reglamento	Nº de los Artículos	Fecha de Creación
Social	Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Título III, Cap. V Art. 79	Gaceta Oficial Nº 5.453 24-03-2000
Social Económico Académico	Ley Orgánica del Trabajo	Título I, Cap. II Art.26 Título V, Cap. I Art. 247 al 273	Gaceta Oficial Nº 5.152 19-06-1997
Ninguno	Ley Orgánica de Turismo	Ninguno	Gaceta Oficial Nº 38215 23-06-2005
Social	Ley del Subsistema de Empleo y Desarrollo Laboral del Sistema de Seguridad Social	Título I, Cap. I Art. 4 y 7 Título II, Cap. II Art. 21 Cap. IV, Art.43	Exp. Nº 092 05-06-2001
Todos	Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente. (LOPNA)	Todos, especialmente del Art. 94 al 116	Gaceta Oficial Nº 34.451 29-08-1990
Socio-Económico Académico, Salud, Cultural Político, Procesal Ético, Deportivo Laboral, Productivo	Ley Nacional de Juventud	Todos	Gaceta Oficial Nº 37.404 14-03-2002
Social	Agenda 21 La Hoja Ambiental 16	Sección III Cap. 24	Río de Janeiro del 3 al 14-06-1992

Fuente: elaboración propia según datos tomados de la legislación venezolana.

3. MARCO METODOLÓGICO

La investigación es de tipo descriptiva, el área comprende la Isla de Margarita, la más extensa de las que conforman el estado Nueva Esparta, Fig. Nº 2, Venezuela, específicamente los municipios Mariño y Maneiro. La investigación se llevó a cabo, en las agencias de viaje y turismo registradas en el inventario de Corporación de Turismo del estado

Figura 2
ISLA DE MARGARITA



Nueva Esparta (CORPOTUR) de los municipios Mariño y Maneiro, debido a que éstos representan las jurisdicciones con mayor número de este tipo de empresas. Se enmarcó dentro del diseño de campo no experimental de corte transeccional. La investigación se elaboró en tres fases, la primera, la recolección de los datos en las agencias de viaje y turismo; la segunda fase comprendió el procesamiento de la información recopilada y por último, en la tercera fase se presentó el estudio de la participación de los jóvenes en el mercado laboral turístico.

Los sujetos de información que se consideraron para la realización de la investigación fueron los siguientes: Los jóvenes (de 15 a 24 años) empleados en las agencias de viajes y turismo registradas en el inventario de la Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta (CORPOTUR) de los municipios Mariño y Maneiro y los Gerentes o encargados de estas empresas. Esto determinó con exactitud la cantidad de jóvenes que laboran en sus empresas, ya que hasta la actualidad, según investigaciones de la autora, no existía ningún registro que pudiese evidenciarlo. Igualmente, se contrastó la información emitida por éstos con la de los jóvenes que laboran en sus empresas. Se consultaron fuentes primarias y fuentes secundarias. Se aplicaron las siguientes técnicas y sus respectivos instrumentos: La entrevista / guía de entrevista semi-estructurada, la encuesta / cuestionario y la revisión documental y bibliográfica / ficha de registro.

Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis: en el caso de la *entrevista* el análisis de opinión en lo expresado por los entrevistados y en la *encuesta* se hizo uso de la estadística descriptiva. En cuanto a la *ficha de registro*, el método de análisis fue el cualitativo, en este caso para precisar la información proveniente, principalmente de textos, en especial los legales.

4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el perfil se manejaron variables tales como: edad, género, estado civil, lugar de residencia, número de hijos, ingreso mensual en bolívares (Bs. antiguos, actualmente Bs. fuertes), beneficios laborales, grado de instrucción, cursos de adiestramiento en el área

turística, cargos ocupados en la empresa, número de horas trabajadas, número de días laborados en la semana y el turno en el cual trabaja.

4.1. Perfil Socio-económico

La edad del 80,6% de los jóvenes encuestados se ubica en el intervalo de 20 – 24 años, lo cual evidencia que existe una participación efectiva de estos en el sector laboral turístico. Sin embargo, los jóvenes de 15–19 años también reflejaron en menor proporción su desempeño laboral, ubicándose en un 19,4% debido a que han sido relegados por considerarse no poseer suficiente formación educativa, además que, para trabajar en las agencias de viajes y turismo deben tener alguna experiencia en el área, así lo manifestaron los encargados de éstas empresas.

Con respecto al género, un 83,3% de los jóvenes empleados de las agencias de viajes y turismo son de género femenino, del total general, 30 de 36 personas encuestadas son mujeres y solo un 16,7% son del género masculino (6 personas). Esto refleja la gran participación y competitividad de la mujer en el campo laboral turístico.

En cuanto al estado civil, el 97,2% de los jóvenes empleados son de estado civil solteros(as), lo que quiere decir, que no tienen responsabilidades matrimoniales o de parejas, su compromiso reside con sus familiares y consigo mismo(a); sin embargo con un 2,8% del total, solo uno (1) de éstos jóvenes afirmó ya tener establecida una familia y por consiguiente las responsabilidades que ello amerita.

El lugar de residencia principal de los jóvenes empleados de las agencias de viaje y turismo es en la zona, representada con un 94,4%, la mayoría de los jóvenes viven en los diferentes municipios del estado Nueva Esparta, específicamente con mayor ponderación se presentan los municipios Mariño, Díaz, Maneiro y García, no obstante, se pudo constatar que 2 de los 36 jóvenes encuestados, lo que representa un 5,6% del total general, tienen como lugar de residencia las ciudades de Barquisimeto y Cumaná, en el ámbito nacional, éstos afirmaron que se encontraban laborando en estas empresas debido a una estrecha vinculación con los dueños y que su estadía en la Isla y obviamente en el trabajo, se prolongaría en caso de ser necesario, de lo contrario regresarían a sus ciudades en un par de meses.

Con relación al número de hijos se puede observar que los jóvenes encuestados en las agencias de viajes y turismo en su mayoría un 91,7%, contestaron no tener descendencia, por lo que se dedican a tiempo completo en cumplir sus actividades laborales; por su parte, solo 3 (8,3%) de los 36 jóvenes afirmaron tener hijos, en específico fueron tres jóvenes de género femenino quienes alegaron tener un (1) solo hijo cada una y que ésta ha sido la causa principal de su inclinación al campo laboral.

En lo cuanto al ingreso mensual en bolívares, el 75% (27) de los empleados jóvenes indicaron tener un ingreso que oscila entre los 500.000,00 y 800.000,00 Bs., igualmente, el 19,4% dijo que su ingreso mensual se encuentra entre los 800.001,00 y los 1.100.000,00 Bs. Por su parte, el 2,8% (1 persona) manifestó tener un sueldo mayor a los primeros, estableciéndose entre 1.100.001,00 y 1.400.000,00 Bs; a la par se encuentra el 2,8% restante, que respondió disfrutar un ingreso mensual superior que todos los anteriores, localizándose entre 1.400.001,00 y 1.700.000,00 Bs. Hay que aclarar que el salario mínimo para 2007, se ubicaba en 614.790 Bs.

En cuanto a beneficios laborales el 66,7% de los jóvenes, dieron respuesta afirmativa en cuanto a la adquisición de los beneficios laborales amparados por las leyes venezolanas; tales beneficios están constituidos principalmente, según los jóvenes, por: Ahorro Habitacional (LPH), Seguro Social (SSO), Paro Forzoso (PF) y los Cesta Ticket o Bono Alimenticio. Cabe destacar respecto a este último beneficio (Cesta Ticket) que solo una (1) persona especificó tenerlo como otro ingreso aunado a su sueldo (200.000 Bs.), a los demás jóvenes ya les viene incluido dentro de su salario. El 22,2% (8 jóvenes) contestaron no obtener dichos beneficios laborales y el 11,1% no sabe si los percibe.

4.2. Perfil Académico

Con respecto al grado de instrucción que poseen los jóvenes empleados de las agencias de viajes y turismo, del total general de 36 jóvenes encuestados se tiene una variedad en cuanto a este estrato, con un 41,7% se ubican los técnicos superiores universitarios, seguidamente se posiciona con el 25% los de nivel diversificado, con el 19,4%, se encuentran los universitarios, dejando un 8,3% para los técnicos medios y un 2,8% para los rangos de nivel medio y básico respectivamente. Esto demuestra que en el área laboral turística se encuentra un personal joven con cierto grado de instrucción educativa para desempeñar los cargos que ocupan.

En lo relacionado a cursos de adiestramiento en turismo y cuáles han sido esos cursos, el resultado es que de 36 jóvenes encuestados solo 19 (52,8%) han realizado cursos de adiestramiento para complementar sus conocimientos en el área en el cual se desenvuelven y el 47,2% restante aún no han hecho cursos. De este 52,8% que suministró respuesta afirmativa, se puede observar que el personal joven de las agencias de viaje y turismo se encuentra capacitado en áreas de interés para el eficaz y eficiente desempeño de sus labores al interactuar directamente con el cliente, como es el caso de atención al cliente con un 18,8%, seguido de organización de eventos y protocolo e inducción al turismo con un 13,6%, el idioma inglés con un 11,1%, animación y recreación, calidad de servicio y sistema de reservaciones (SABRE) con un 8,1%, entre otros.

4.3. Cargos ocupados

Acerca de los cargos ocupados dentro de la empresa, los resultados evidencian que la mayoría de los jóvenes ocupan el cargo de agente de reservaciones y ventas representado por un 33,3% del total general, posteriormente se encuentra el cargo de asesor de viajes con un 16,6%, agente de tráfico aéreo con un 13,9%, para luego ubicar los cargos de asistente administrativo con 11,1%, administrador (a) con 8,3%, gerente de operaciones y recepcionista, ambos con un 5,6%, y por último los cargos de atención al cliente y aseo con un 2,8%. Con lo anterior se puede inferir, que todos estos jóvenes al tener cierto grado de instrucción educativa en turismo se les facilita su inserción en los diferentes puestos de trabajo ofrecidos por este tipo de empresa turística, sobre todo en aquellos donde hay una alta interacción con el cliente.

En referencia al tiempo aproximado que llevan en el cargo se aprecia que el tiempo que llevan aproximadamente los jóvenes dentro de los cargos ocupados en las agencias de viaje

y turismo, generando un resultado que de cierta forma favorece la permanencia de este grupo social en el campo laboral turístico, con un 65,9%, 25 de los 36 jóvenes contratados en estas empresas, gozan de una estabilidad laboral de más de 3 meses, seguidamente se ubica un 19,4% y un 11,1% para los de menor tiempo, 7 personas llevan 1 mes y solo 4 personas llevan 2 meses de contratación.

En lo relacionado a otros cargos ocupados, el 80,6% de los 36 jóvenes encuestados no han cambiado de puesto laboral durante el tiempo que llevan en la empresa, más sin embargo, el 19,4% (7 personas) respondió de manera afirmativa, ocupando cargos como asistente administrativo (33,4%), guía turístico y agente de reservaciones y ventas (22,2%), asistente de operaciones y traductor (11,1%). Con esto, se afirma una vez más que el personal joven que labora en las agencias de viajes y turismo, se encuentra capacitado para asumir la responsabilidad de cada uno de los cargos ocupados.

4.4. Horario de Trabajo

Al respecto de la temporalidad se puede apreciar que en relación al número de horas diarias de trabajo, todos los empleados jóvenes tienen un horario comprendido entre 5 - 8 horas diarias de trabajo, el 100% de los jóvenes trabaja diariamente de manera aceptable, lo cual cumple con lo establecido en el Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a la jornada laboral diaria permitida.

De acuerdo al número de días laborados en la semana el 69,4% (25 jóvenes) trabajan 5 días a la semana y los días sábados medio día, por su parte, 10 (27,8%) de estos jóvenes lo hace durante los 5 días hábiles de la semana y solo 1 (2,8%) trabaja 6 días a la semana (de lunes a sábado).

Y en referencia al turno laboral el 100% de los empleados jóvenes expresaron que el turno laboral que cumplen en la empresa donde trabajan es el de mañana-tarde, en un horario comprendido entre las 8:00 am y las 6:00 pm (incluyendo horas de almuerzo); por otra parte, algunos de ellos alegaron que están estudiando de noche por lo que no podrían trabajar si lo hacía en horas del día.

4.5. Perfil, respecto a la empleabilidad de los jóvenes de 15 a 24 años

El perfil de la empleabilidad de los jóvenes en las agencias de viajes y turismo de los municipios Mariño y Maneiro, Estado Nueva Esparta, se estableció a través de la aplicación de entrevistas, donde se manejaron variables tales como: número total de empleados, edad y género de los empleados, horario de trabajo de empresa y las características generales (cargo, salario, horario, tiempo de contratación, etc.) en cuanto a la estabilidad laboral del empleo joven. Tal como se presenta a continuación:

En relación al número total de empleados, el 81% de los representantes de las empresas (17 de 21) alegaron tener de 2 a 11 empleados como máximo, por lo que se infiere que en este tipo de empresas turísticas la oferta laboral es limitada, por consiguiente los puestos de trabajo son escasos para la empleabilidad de los jóvenes; seguidamente, con un 14,2% (3 empresas) tienen de 12 a 21 empleados y solo una (4,8%) de ellas manifestó ser una empresa consolidada en cuanto a la contratación de personal teniendo de 22 a 31 empleados en su totalidad.

En cuanto al número total de empleados por género de las 21 agencias de viaje y turismo que fueron encuestadas se tiene un total de 182 (100%) personas contratadas en este tipo de empresa, el 56,6% está representado por empleados del género femenino, con una cantidad de 103 empleadas dejando solo el 43,4% para el género masculino (79 empleados), con esto se demuestra la alta competitividad de la mujer en el campo laboral turístico.

Con respecto a la edad de los empleados se obtuvo que un 68,1% (124 personas) en el intervalo que va de 25 a 44 años, seguidamente se encuentra con un 19,8% (36 personas) los empleados jóvenes que tienen de 15 a 24 años, quedando un 9,9% para aquellas personas de 45 a 64 años y solo un 2,2% (4 personas) de 65 años y más. Estos resultados muestran que este tipo de empresas cuenta con un alto porcentaje de empleados que por su edad (25-44 años) podría medirse la experiencia que llevan en el ramo turístico y esto es justamente lo que buscan estas empresas, así lo manifestaron varios de los gerentes entrevistados.

En relación al horario de trabajo de las empresas, el 100% de los encuestados manifestó cumplir con un horario laboral de 8 horas diarias para los días hábiles de trabajo (lunes a viernes) y medio turno (4 horas) para los días sábados.

De acuerdo al tipo de estado laboral respecto al empleo joven, se obtuvo como resultado que el 95,2% de las empresas afirmó que la contratación de los jóvenes se hace de manera fija o permanente, tomando en consideración las cláusulas establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo para este tipo de personal; y con solo un 4,8% (una empresa) respondió que la contratación de personal joven la hacía solo por temporada.

En cuanto número de empleados jóvenes actualmente que laboran en la empresa, el número total de empleados jóvenes que laboran en cada agencia de viaje y turismo esta dada de la siguiente manera 10 empresas (47,6%) afirmaron tener entre su personal a un (1) solo empleado joven, seguidamente, 7 empresas (33,3%) especificaron tener 2 empleados jóvenes contratados, 3 empresas (14,3%) alegaron tener 3 empleados jóvenes y por último se tiene que solo una (1) empresa (4,8%) dispone de 4 empleados jóvenes entre todo su personal.

Con respecto al género de los empleados jóvenes, se obtuvo que 15 de las empresas estudiadas (71,4%) empleó al género femenino y 6 empresas (28,6) prefirió hacerlo con el género masculino.

En lo referente al turno laboral de los empleados jóvenes, todos los gerentes o encargados de las agencias de viaje y turismo entrevistados, afirmaron en un 100% que los empleados jóvenes cumplían con un turno laboral de solo mañana y tarde. Sobre la jornada laboral diaria de los empleados jóvenes está dada en su totalidad (100%) por 8 horas diarias de trabajo, por lo que se evidencia el cumplimiento de lo establecido en las leyes venezolanas para este aspecto.

En lo relacionado al salario en bolívares de los empleados jóvenes, los gerentes o encargados de las agencias de viaje y turismo en cuanto al salario mensual en bolívares (Bs. viejos) que reciben los empleados jóvenes, se tiene que el 76,1% (16 empresas) indicaron estar cancelando montos que van de 500.000,00 a 800.000,00 Bs., seguidamente con un 14,3% (3 empresas) dijeron que pagaban entre los 800.001,00 y 1.100.000,00 Bs. Por su parte, el 4,8% (1 empresa) manifestó cancelar de 1.100.001,00 a 1.400.000,00 Bs.,

igualmente se encuentra el otro 4,8% restante, que respondió pagar entre 1.400.001,°° y 1.700.000,°° Bs. Cabe destacar que los salarios varían de acuerdo al cargo desempeñado y a las actividades ejecutadas por los empleados jóvenes, así lo manifestaron los gerentes o encargados de dichas empresas. Todos estos resultados demuestran que los sueldos cancelados por este tipo de empresas turística a los jóvenes trabajadores se encuentran en buen nivel de pago.

Con respecto a los cargos ocupados por los empleados jóvenes de las agencias de viaje y turismo, según las repuestas emitidas por los gerentes o encargados de éstas, se tienen como principales los siguientes: agente de reservaciones y ventas con un 27,9%, asesor de viajes con un 22,9%, agente de tráfico aéreo con un 11,6%, asistente de administración con un 6,6%, entre otros. Esto evidencia que los cargos ocupados por los empleados jóvenes se encuentran en niveles bajo y medio, por lo que se puede deducir, tomando en cuenta el grado de instrucción y los cursos de adiestramiento, los jóvenes se encuentran plenamente capacitados para ejercer dichos cargos.

Con relación al tiempo de contratación de los empleados jóvenes, este viene dado según respuestas emitidas por parte de los gerentes o encargados de las agencias de viaje y turismo de la siguiente manera: Un 4,8% que representa 1 de las 21 empresas encuestadas realiza contratación de personal joven de manera temporal, por lo que su gerente señaló: *...Se hace la contratación por lo que dure la temporada (Semana Santa, vacaciones de agosto, Navidad, etc.) debido a que se necesita personal para ser promotores de venta solo en ese período de tiempo y los jóvenes son muy ágiles para este tipo de trabajo, si no tienen experiencia nosotros le explicamos...*

El 95,2% restante de los gerentes o encargados de las agencias de viaje y turismo encuestadas (20 empresas) respondieron a manera general lo siguiente: *...No se tienen establecidos períodos de tiempo en la contratación de los jóvenes, lo normal que implanta la ley, 3 meses de período de prueba y luego su contratación fija, todo dependerá de su desempeño...* Esto ratifica que no existe ningún tipo de discriminación en la contratación de personal joven en este tipo de empresas, lo cual representa un gran avance en el pleno desenvolvimiento y desarrollo de este grupo social en las actividades turísticas de la región.

4.6. Marco legal que rige la participación del empleo juvenil en las actividades turísticas de Venezuela

Como se puede observar en el Cuadro 1, existen documentos jurídicos en el marco legal venezolano que hacen referencia al tema sobre el empleo en el grupo social juvenil, entre ellos se pueden nombrar, siendo el más importante de la nación, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la cual se establece en su artículo 79 que todos los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber a tener un trabajo digno que le encamine al pleno desarrollo de sus facultades adultas sin ninguna dificultad; otro documento legal es la Ley Orgánica del Trabajo, que rige las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, en cuanto al trabajo de los jóvenes (menores y aprendices, personas entre 14 y 18 años) establece los lineamientos por los cuales se deben regir los patronos (dueños o jefes de una empresa) a la hora de hacer su contratación; igualmente,

la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (LOPNA) y la Ley Nacional de Juventud conforman textos legales que reseñan en todo su contenido el impulso del joven como individuo importante en el crecimiento y desarrollo del futuro de la nación.

Sin embargo, tomando en consideración la finalidad de este punto en cuanto al marco legal que rige el empleo juvenil en actividades turísticas del país, se pudo verificar la inexistencia de instrumentos legales de empleo joven en materia turística. Solo se encontró la Ley del Subsistema de Empleo y Desarrollo Laboral del Sistema de Seguridad Social la cual fundamenta entre sus artículos la inclusión de los jóvenes en el medio laboral, así como también las principales áreas en que puedan desarrollarse sus dotes laborales, siendo una de éstas la actividad turística.

Otra de las divergencias encontradas en el marco legal venezolano es el referente a la edad considerada para ser una persona joven. Las Naciones Unidas (1992) definen a un joven como aquella persona con edad comprendida entre los 15 y los 24 años (tomada ésta como base de la investigación), en contraposición están las leyes venezolanas, según sea el caso; por ejemplo la Ley Orgánica del Trabajo lo define y trata como menor o aprendiz aquella persona entre los 14 años pero menor a los 18 años; para la Ley del Subsistema de Empleo y Desarrollo Laboral del Sistema de Seguridad Social se considera a un empleado joven aquel cuya edad esté comprendida entre los 14 y 24 años inscritos en las agencias de empleo, para la Ley de Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente se considera joven a toda persona con 12 años o más y menos de 18 años de edad y para la Ley Nacional de Juventud se consideran jóvenes las personas cuya edad esté comprendida entre los 15 y 28 años.

A lo anteriormente expuesto, se puede inferir que el turismo como factor de desarrollo económico que emplea a mujeres y hombres sin discriminación en la edad, está sujeta y amparada en las leyes venezolanas, no obstante, se debe incrementar con urgencia la regulación sobre el tema del empleo juvenil en esta actividad económico – social.

4.7. Características del empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro de la Isla de Margarita

Las características del empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro vienen dadas a modo general, según cada variable en estudio, de la siguiente manera: Edad está comprendida entre el intervalo que va de 20 a 24 años, el sexo que predomina es el femenino, de estado civil solteros, con residencia regional, comprendida principalmente por los municipios Mariño, Maneiro y García. Con la excepción que dos de los jóvenes encuestados viven en otras ciudades del país.

Los jóvenes en su mayoría, no tienen hijos, el ingreso mensual en bolívares se encuentra entre los 500.000,⁰⁰ y 800.000,⁰⁰ Bs. (actualmente Bs. Fuertes). La mayoría de los empleados jóvenes gozan de los beneficios laborales amparados por las leyes venezolanas. El grado de instrucción que predomina fue el de Técnico Superior Universitario, los cursos de adiestramiento en turismo más realizados por los empleados jóvenes es el de atención al cliente.

El cargo ocupado en su mayoría es el de agente de reservación y ventas, con una jornada laboral diaria se encuentra en el intervalo que va de 5 a 8 horas de trabajo, trabajan

5 días a la semana (de lunes a viernes) en un horario completo de 8 horas diarias y los sábados medio día de 4 horas y el turno laboral de los empleados jóvenes es de mañana y tarde.

Con lo anteriormente expuesto, se deduce que las condiciones laborales para los jóvenes son favorables en el mercado laboral turístico de la región en comparación con otros sectores laborales, lo que viene a corroborar lo planteado por Fawcett (citado por la OIT, 2004) el cual señala que «...entre el 80 y el 90% de los jóvenes están empleados en el sector de los servicios y el resto trabaja en las manufacturas o en la construcción» (p. 14). Esto se pudo comprobar con la información suministrada por los jóvenes que se encuentran trabajando en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro. De un total de 182 (100%) trabajadores de 21 empresas encuestadas, los jóvenes representan el segundo lugar con un 19,8%, 36 de 182 empleados.

Los jóvenes representan un cambio trascendental para el turismo de la región, debido a la preparación que se está llevando a cabo actualmente en las instituciones educativas del estado, por su inclinación al impartir conocimiento sobre la actividad turística a través de la inclusión de ésta como una asignatura más en la educación básica, media y diversificada. Se deduce que con ello se busca incrementar la participación efectiva de los jóvenes en las actividades laborales turísticas, lo cual es directamente proporcional al desarrollo del turismo tanto regional como nacional.

5. CONCLUSIONES

Se analizó el empleo juvenil en las agencias de viaje y turismo de los municipios Mariño y Maneiro de la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta, llegándose a las siguientes conclusiones:

El *perfil socio-económico*. Las edades de los empleados jóvenes, están comprendidas entre los 20 y 24 años, con predominio del género femenino, en su mayoría son solteros (as), y el lugar de residencia es principalmente de los municipios Mariño, Maneiro y García, no tienen hijos, con un salario mensual que no sobrepasa los 800,00 BsF. y solo el 66,7% recibe los beneficios laborales amparados por la ley.

Con respecto al *perfil académico* se tiene que, un 41,7% alcanzó la educación de Técnico Superior Universitario y han realizado cursos de adiestramiento en turismo, especialmente cursos sobre interactuar directamente con el cliente.

El cargo ocupado por los empleados jóvenes dentro de las empresas se proyectó hacia los niveles bajo y medio, ocupan cargos como: aseadora, recepcionista, asesor de viajes, agente de tráfico aéreo y agente de reservaciones y ventas, lo cual se debe a la poca experiencia a nivel laboral y a la falta de más preparación académica en el área turística, incidiendo ésto de manera directa en que no se les brinden los suficientes beneficios ni perspectivas de promoción en ocupar otros cargos.

La jornada laboral es acorde al cumplimiento con lo establecido en las leyes venezolanas, trabajan 8 horas diarias los días hábiles de la semana y los sábados lo hacen solo medio día, cumpliendo un turno laboral de mañana y tarde, aunado a que gozan en su mayoría de una estabilidad laboral por ser personal fijo dentro de la empresa.

Con respecto al marco legal que rige la participación de los jóvenes en el mercado laboral turístico del país, se evidenció la poca o nula existencia de documentos legales que regulen sobre esta temática. Solo la Ley del Subsistema de Empleo y Desarrollo Laboral del Sistema de Seguridad Social, que aunque no tiene relación directa con la normativa turística de la nación, considera en uno de sus artículos (Título II, Capítulo II, Art. 21) como sector estratégico en las políticas de empleo a la actividad turística. Esto conlleva a inferir que los empleados jóvenes se encuentran en posición de desventaja respecto al amparo que deberían tener por parte del Estado con relación a la normativa sobre los puestos de trabajo en turismo.

En opinión de los gerentes o encargados de las agencias de viaje y turismo para determinar el perfil que éstas tienen respecto a la empleabilidad de los jóvenes, se concluyó lo siguiente: Las empresas tienen contratado como personal fijo de 2 a 11 empleados en su totalidad, de los cuales el 56,6% es de género femenino.

La edad de la mayoría de los empleados en general se encuentra en el rango que va de 25 a 44 años, quedando los empleados jóvenes en un segundo lugar (36 jóvenes). De las 21 empresas encuestadas, 10 empresas tienen entre su personal a un (1) empleado joven, así como 7 empresas, tienen a 2 empleados jóvenes, y 3 empresas tienen a 3 empleados jóvenes. Finalmente 1 empresa tiene a 4 empleados jóvenes; con una jornada laboral de 8 horas diarias de trabajo con turno laboral de mañana y tarde y sábados medio día.

El tiempo de contratación de los empleados jóvenes es como personal fijo, sin embargo, todo depende del desempeño y desenvolvimiento de éstos dentro de la empresa.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda integrar dentro del ordenamiento legal turístico, muy especialmente en la Ley Orgánica de Turismo, la temática del empleo juvenil, debido a que esta no posee ningún tipo de información referente a este tema.

Se pueden crear políticas y estrategias en las instituciones educativas, tendientes a ofrecer a los jóvenes la obtención de un empleo paralelo a sus estudios, lo cual los va a ir relacionando con el mercado laboral, acelerando su proceso de transición (de la escolaridad al primer empleo) y así evitar un abandono prematuro de la educación. Un nivel de estudio más alto no solo reduce el riesgo de desempleo sino que también aumentaría la probabilidad de obtener un empleo de larga duración.

Es indispensable que los organismos competentes elaboren y apliquen estrategias que proporcionen el incremento en la empleabilidad de los jóvenes para evitar la pobreza, las actividades ilegales y la exclusión social, a los que éstos son vulnerables por su poca experiencia de vida. El bajo nivel de empleo joven implica la existencia de un potencial desaprovechado que repercute negativamente en el desarrollo turístico de una nación.

Impulsar campañas que incentiven a los organismos públicos y privados, pero sobre todo, al sector empleador turístico de manera que incorporen, acepten y validen la contratación de los jóvenes por el potencial que representan en el desarrollo de actividades laborales, a pesar de su temprana edad y que se les permita ocupar puestos de trabajo donde puedan ampliar sus conocimientos, además de ofrecerles una remuneración y los beneficios económicos acorde a las tareas ejecutadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACERENZA, M. (1999) *Administración del Turismo: Conceptualización y Organización*. Editorial Trillas. México.
- ARIAS, F. (1997) *El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración*. Editorial Episteme, Caracas-Venezuela.
- BOTE, V. (1999) *Planificación Económica del Turismo: De una estrategia masiva a una artesanal*. Editorial Trillas, México.
- CHIAVENATO, A. (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- CONSTITUCIÓN BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999) *Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias*. Autor
- CORPORACIÓN DE TURISMO DEL ESTADO NUEVA ESPARTA (2006) *Listado de las Agencias de Viaje y Turismo. Inventario de Enero 2006*. Isla de Margarita.
- DA COSTA, J. (1993) *Diccionario de Hotelería y Turismo*. Panapo.
- FIGUEROLA, M. (1985) *Teoría Económica del Turismo*. Editorial Alianza, España.
- GETINO, O. (1987) *Turismo y Desarrollo en América Latina*. Editorial Limusa, México.
- HERNÁNDEZ, R., y otros (2003) *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición, McGraw-Hill, México.
- JIMENEZ G., L. (1986) *Teoría Turística: Un enfoque integral del hecho social*. Universidad Externado de Colombia. Bogota.
- KEISER, C. y HELBERT, L. (1983) *Turismo Planeación y Desarrollo*. Editorial Trillas. México.
- LEY NACIONAL DE JUVENTUD (2002) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.404, 14 de Marzo de 2002.
- LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN AL NIÑO Y AL ADOLESCENTE (1990) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 34.451, 29 Agosto de 1990.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.152, 19 de Junio de 1997.
- LEY ORGÁNICA DE TURISMO (2001) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 38.215, 23 de Junio del 2005.
- LEY DEL SUBSISTEMA DE EMPLEO Y DESARROLLO LABORAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL 2001 Exp. N° 092, 5 de Junio de 2001.
- MATHIESON y WALL (1999) *Turismo: Repercusiones económicas, físicas y sociales*. Editorial Trillas, México.
- MÉNDEZ, C. (2001) *Metodología: Diseño y Desarrollo del proceso de investigación*. Tercera Edición, McGraw-Hill, Colombia.
- MENDOZA, S. (2001) *Relación entre los Flujos Turísticos y el Empleo en los Sectores Hotelero y Comercial en la Ciudad de Porlamar, Municipio Mariño*. Trabajo de grado, modalidad Investigación de la Escuela de Hotelería y Turismo, Universidad de Oriente, Núcleo Nueva Esparta.
- MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES (2001) *Agenda 21: La Hoja Ambiental*, 16. Caracas.

- MORENO, F. (2004) *Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta*. Trabajo de grado. Modalidad Investigación de la Escuela de Hotelería y Turismo, Universidad de Oriente, Núcleo Nueva Esparta.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2001) *El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo*. Ginebra. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmhct01/tmhctr1.htm#_Toc506361779 (Consulta: 2005, Junio 25).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2004) *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. Ginebra. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getysp.pdf> (Consulta: 2005, Abril 20)
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (OMT) (1998) *Introducción al Turismo*. España, Primera Edición.
- PEARCE, D. (1988) *Desarrollo Turístico: Su planificación y ubicación geográfica*. Editorial Trillas, México, Primera Edición.
- RAMÍREZ, M. (1981) *Teoría General de Turismo*. Editorial Diana. México.
- TAMAYO y TAMAYO, M. (2001) *El proceso de la Investigación Científica*. Limusa, México.